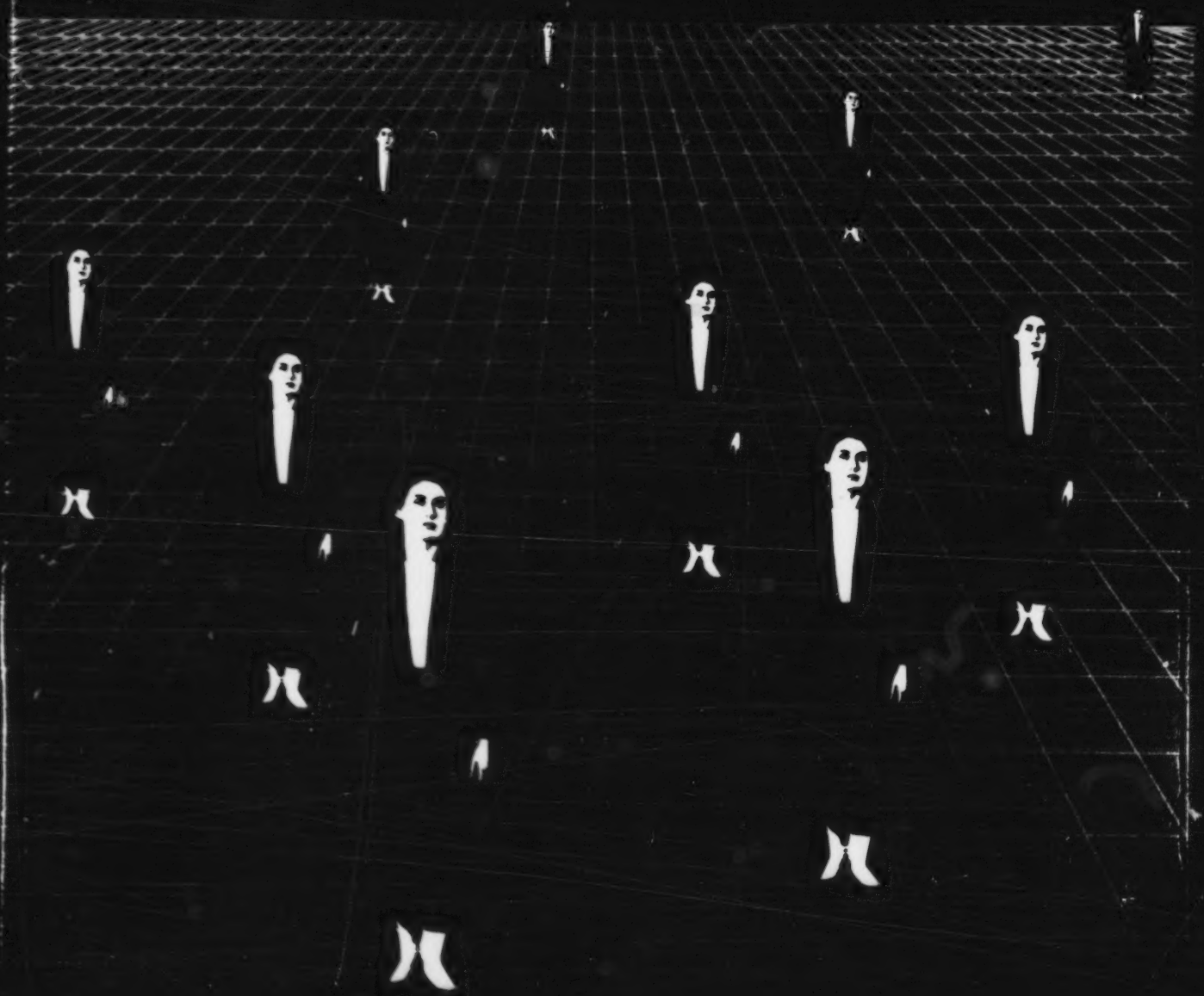
Women Reentering the Labour Force and Training Programs

Evidence from Canada

A study prepared for the Economic Council of Canada

Daniel Boothby



86-03278/

The **Economic Council of Canada** was established in 1963 by Act of Parliament. The Council is a Crown corporation consisting of a Chairman, two Directors and not more than twenty-five Members appointed by the Governor in Council.

The Council is an independent advisory body with broad terms of reference to study, advise and report on a very wide range of matters relating to Canada's economic development. The Council is empowered to conduct studies and inquiries on its own initiative, or if directed to do so by the Minister, and to report on these activities. The Council is required to publish annually a review of medium- and long-term economic prospects and problems. In addition it may publish such other studies and reports as it sees fit.

The Chairman is the Chief Executive Officer of the Council and has supervision over and direction of the work and staff of the Council. The expenses of the Council are paid out of money appropriated by Parliament for the purpose.

The Council as a corporate body bears final responsibility for the *Annual Review*, and for certain other reports which are clearly designated as *Council Reports*. The Council also publishes *Research Studies*, *Discussion Papers* and *Conference Proceedings* which are clearly attributed to individual authors rather than the Council as a whole. While the Council establishes general policy regarding such studies, it is the Chairman of the Council who bears final responsibility for the decision to publish authored research studies, discussion papers and conference proceedings under the imprint of the Council. The Chairman, in reaching a judgment on the competence and relevance of each author-attributed study or paper, is advised by the two Directors. In addition, for *authored Research Studies* the Chairman and the two Directors weigh the views of expert outside readers who report in confidence on the quality of the work. Publication of an author-attributed study or paper signifies that it is deemed a competent treatment worthy of public consideration, but does not imply endorsement of conclusions or recommendations by either the Chairman or Council members.

Women Reentering the Labour Force and Training Programs

Daniel Boothby

Was born in Evanston, Illinois, in 1949; studied at the University of Michigan (B.G.S.) and the University of California at Berkeley (M.A., Ph.D.); and has taught at the Université de Montréal and Concordia University. His principal research interests are in labour economics, in particular, the role of women and youth in the labour market, and various issues concerning unemployment.

DANIEL BOOTHBY

Women Reentering the Labour Force and Training Programs

Evidence from Canada

The findings of this study are the personal responsibility of the author and, as such, have not been endorsed by the Members of the Economic Council of Canada.

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. EC 22-129/1986E
ISBN 0-660-11935-8

Canada: $5.95
Other Countries: $7.15

Price subject to change without notice

Cette étude est également disponible en français sous le titre: *Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation - Le cas du Canada.*

Contents

Acknowledgments vii

Foreword ix

Preface xi

1 Why Do Women and Men Work in Different Occupations? 1
Explanations of Sex Differences in Occupations 1
The Human-Capital Model 1
Obstacles to Entry 2
Socialization Patterns 2
Interactions 2
Empirical Studies 2
The Human-Capital Model 2
Obstacles to Entry 4
Socialization Patterns 5
Conclusion 5

2 The Labour Force Participation Patterns of Women 7
Models of Female Participation Patterns 7
The Life-Cycle Model 7
Determinants of Labour Force Reentry 7
Time Elapsed since Withdrawal and the Probability of Reentry 9
The Timing of Labour Force Reentry 9
Participation Patterns and Women's Careers 12

3 Women in Training Programs 15
An Overview of Training Programs 15
Previous Studies of Training Programs 16
EIC Initiatives 17
The Current Situation 17
Summary 19

4 Course Choices, Schooling, and Occupation 21
Characteristics of Trainees in the Samples 21
Schooling and Course Choices 24
Previous Occupation and Occupation of Training 27
Why Do Institutional Trainees Take the Courses They Take? 28

5 A Multivariate Model of Course Choice 33
A Human-Capital Model of Occupational Change 33
The Empirical Model 34
Variables Included in the Model and Predicted Effects 35
Estimation Results 36

Examples of Predicted Probabilities 37
Conclusion 38

6 Conclusion and Recommendations **41**
Principal Findings 41
Recommendations 42
A Task Force on Discriminatory Practices 43
Pilot Programs in Nontraditional Occupations 43
Conclusion 44

Appendix **47**

Notes **51**

List of Tables and Figures **53**

Bibliography **55**

Acknowledgments

Any author is indebted to his collaborators. If the weight of these debts is in proportion to the gestation period of the work, my burden is heavier than most. Thus I welcome the opportunity to acknowledge some of my debts here, even if I am unable to repay them.

Jac-André Boulet provided invaluable advice and assistance at every stage of this project. Laval Lavallée and four anonymous referees read an earlier draft and made many useful suggestions. I had informative conversations with various employees of Employment and Immigration Canada. Réal Demers and Ben Hazan were responsible for the development of my principal data source and were always quick to answer my numerous questions concerning its use. Finally, this project could never have been completed without the programming services of Mary Richardson and André Bourdon.

I have chosen to ignore some of the advice I have received; and in any event, the opinions expressed herein are my responsibility alone. I therefore bear sole responsibility for any errors remaining in this work.

Foreword

Perhaps the most striking feature of labour market development in Canada over the last 20 or 30 years has been the increased participation of women seeking a better life for themselves and their families. As part of that trend, the participation rate of women with preschool and school-age children has grown significantly. Moreover, the number of women opting for a career requiring postsecondary education has grown dramatically. In medicine, law, business, public administration, and computer programming, to name but a few fields, the increase in female representation has been unmistakable. Despite these advances, women still face certain economic obstacles in the labour market. In addition, the rate of economic growth in coming years will likely be slower than it was over the past few decades, and so the question arises whether the female participation rate will continue to grow and whether women will continue to break down the barriers to nontraditional occupations.

Compared with other disciplines, economic science has not paid much attention to the various issues raised by the increased involvement of women in Canadian economic life. In deciding to investigate this issue, the Economic Council sought to establish a solid research base to aid its own analysis of the economy and to provide others with useful background on the role of women in the economy. The objectives of this effort were as follows:

- to describe the main aspects of the changing participation of women in the labour market;
- to identify those occupations where women have made the greatest and the least progress;
- to analyse the conditions that led to such gains and losses; and
- to propose, on the basis of its results, measures and policies to promote equal economic opportunity for women.

The present study of *Women Reentering the Labour Force and Training Programs* is part of the small research program commissioned to meet these objectives. It provides new insights on women's participation in occupational training programs. It goes without saying that the Council does not expect to be able to find solutions for all the problems facing women today. Nevertheless, it is hoped that studies such as this one will contribute, at least in part, to a better understanding and a more in-depth knowledge of the labour market activities of women.

It should be noted in closing that the findings of this study have not been endorsed by members of the Economic Council of Canada (as is the case for all authored research studies published by the Council). Accordingly, responsibility for its findings rests entirely with the author. As Chairman of the Council, I have approved its publication because it is deemed to be a competent treatment of an important issue and worthy of public consideration.

Judith Maxwell
Chairman

Preface

This study examines the participation of women in the federal government's training programs and, in particular, the participation of women reentering the labour force through these programs. I seek to determine whether training programs have allowed women to diversify their occupational distrib ion beyond stereotypically female occupations; if not, why not; and what changes in training programs might aid in diversifying the occupational distribution of women.

Chapter 1 reviews the economic literature concerning the determinants of the female occupational distribution. Chapter 2 examines the labour force participation patterns of women and the characteristics of women reentering the labour force. Chapters 3, 4, and 5 are directly concerned with the participation of women in training programs. Chapter 3 provides a general overview of Canadian training programs and reviews previous studies on women's participation in these programs. Chapters 4 and 5 use three samples of participants in federally sponsored training programs (female labour market reentrants, female nonreentrants, and male nonreentrants) to analyse the participation of female trainees in the institutional training program. Chapter 6 sums up the findings of the earlier chapters and presents a series of recommendations concerning training programs.

1 Why Do Women and Men Work in Different Occupations?

A recent study by Boulet and Lavallée (1984) reviews the differences between female and male occupational distributions in Canada and examines changes in these differences between 1971 and 1981. They find that for both years a large proportion of women worked in predominantly female occupations, and a large proportion of men worked in predominantly male occupations. Employed women tend to be concentrated in low-pay occupations, many of which have predominantly female work forces. Predominantly male occupations tend to be better paid than predominantly female occupations; the best-paid occupations are almost exclusively male occupations.

Reviewing the evolution of female and male occupational distributions between 1971 and 1981, Boulet and Lavallée find a rapid rise in the number and proportion of women in the best-paid occupations. These occupations are, for the most part, managerial and professional occupations with predominantly male work forces. In absolute numbers, however, most of the growth in female employment occurred in low-pay, predominantly female occupations. Even if the current trends in the evolution of female and male occupational distributions continue or accelerate, it will take many decades before female and male distributions are similar.

One aspect of the evolution of female and male occupational distributions, which Boulet and Lavallée do not investigate in detail, is important for this study. This is the failure of women to make important gains in high-skill, blue-collar occupations. In both 1971 and 1981, less than 1 per cent of the female work force was employed in relatively well-paid, blue-collar occupations, such as mechanics and repairers, machinists, truck drivers, and the construction trades occupations. For both years, all of these occupations had more than 90 per cent men in their work forces, and together they accounted for over 17 per cent of male employment.

What are the reasons for these differences in female and male occupational distributions (and the associated earnings differences)? A considerable body of economic research seeks to provide answers to this question; this research provides three basic lines of explanation. The first is that differences in female and male occupational distributions result from the rational occupational choices made by women, given that they expect to devote a large part of their work lives to childrearing or other household work. The second is that discrimination raises obstacles to female entry in better-paid occupations. The third is that sex differences in socialization patterns may lead women to seek work in a limited range of occupations.

Explanations of Sex Differences in Occupations

The Human-Capital Model

The explanation of the occupational distribution of women in terms of their rational occupational choices is based on a human-capital model of occupational choice. In a human-capital model, the job skills of individuals are viewed as the result of an investment process. These skills may be general (useful to a large number of employers) or specific (useful to only one employer). The investment costs for general skills are borne by the individual who acquires these skills; the investment costs for specific skills are shared between the employee and the employer. Human-capital investment can occur either on the job (in which case its costs are forgone earnings) or in school (in which case the direct costs of attending school must be added to forgone earnings).[1]

Mincer and Polachek (1974) develop a model in which differences in the labour force participation patterns of women and men serve to explain differences in earnings. They assume that women beginning a career in the labour market anticipate withdrawing from it in order to raise their children. According to the authors, there are two reasons why this participation pattern leads women to invest less in human capital than men. First, since the labour market work lives of women are shortened by periods of withdrawal from the labour force, any human-capital investment they make prior to withdrawal has a shorter time in which to earn returns than a comparable investment made by a man of the same age. Second, Mincer and Polachek assert that human capital depreciates when women withdraw from the labour force, thus lowering their lifetime return to the investment made before withdrawal.

While Mincer and Polachek do not extend their model to an analysis of the differences between female and male occupational distributions, the extension is straightforward. Zellner (1975) points out that if occupations differ in the amount of human-capital investment they require, and if women invest less in

human capital than men, then more women will tend to enter occupations with lower human-capital requirements than men. Polachek (1981) claims that women tend to enter those occupations in which their human capital depreciates least during their withdrawal from the labour force.

Obstacles to Entry

The second explanation of sex differences in occupations is the existence of discriminatory obstacles to female entry in certain occupations. Employers' resistance to hiring women for certain occupations, or employers' stereotypes concerning the relative qualifications of women and men for various occupations, may create such obstacles. Bergmann (1974) analyses the effect of obstacles to entry on earnings and on the composition of the work force within occupations. Obstacles to female entry in some occupations decrease the supply of labour to these occupations and increase the supply of labour to all other occupations. As a result, earnings are higher in occupations with obstacles to female entry – and lower in all other occupations – than they would be in the absence of these obstacles.

Bergmann suggests that the obstacles to female entry are strongest in the occupations that would be the best paid, even if there were no obstacles to female entry. If so, the best-paid occupations will have predominantly male work forces; the worst-paid occupations will have predominantly female work forces; and obstacles to entry will widen the earnings gap between the best- and worst-paid occupations.[2]

Socialization Patterns

The third explanation advanced to account for differences between female and male occupational distributions refers to differences in socialization patterns. Women and men may be brought up to view different types of occupations as suitable for persons of their sex. Or socialization patterns may develop different tastes and personality traits that affect the occupational choices that women and men make. One version of this point of view asserts that predominantly female occupations extend women's socially defined role as providers of nurture and support to the labour market.

Socialization patterns may also affect female and male occupational distributions indirectly, by making the division of labour within the family sexually determinate. Role specialization within the family – with one spouse serving as the primary provider of child care and other household services – may increase the well-being of a family. The existence of gains from specialization does not explain why this specialization is sexually specific, with the wife as the child-care and household services specialist. Sex role socialization patterns may explain why the division of labour within the family is sexually determinate.

Interactions

All three of the factors considered above may influence the occupational choices women make, and there is considerable scope for interaction among them. For example, labour market discrimination may lead women to a "rational" decision to invest less in human capital than men and to assume primary responsibility for household work.[3] Socialization patterns may also explain women's primary responsibility for childrearing and thus may underlie the pattern of interrupted labour force participation that many women follow. Interrupted labour force participation is the basis of Mincer and Polachek's human-capital model of sex differences in earnings.

The human-capital model of occupational choice does not rule out the existence of discriminatory obstacles to female entry in certain occupations. Rosen (1972) develops a model of occupational progression in which different occupations offer different opportunities for human-capital investment. He points out that firms may be reluctant to offer training to certain groups of workers (blacks, for example), since training implies advancing these workers to higher-level occupations. The effect of such obstacles is to raise the price of human capital for these workers, leading them to invest less in job skills than more favoured workers and to be less present in high-skill, high-pay occupations. Rosen also points out that even simple wage discrimination by employers (as analysed in Becker, 1957) may lower the return on human-capital investment for individuals subject to it. These individuals consequently will tend to acquire lower levels of job skills and to be less present in high-skill occupations than if there were no wage discrimination.

Empirical Studies

The Human-Capital Model

The human-capital model of women's job-skill investment leads to definite predictions as to their occupational distribution and patterns of wage growth. These predictions include the following: 1) Women (on average) invest less in human capital than men over their work lives for two reasons. First, women anticipate withdrawing from the labour force during their work lives, which shortens the number of years during which they can earn returns to job-skill investment. Second, women's human capital depreciates during their withdrawal from the labour force. 2) Women therefore tend to enter occupations that require lower levels of job-skill investment than the occupations men enter, and to enter occupations that have low rates of

human-capital depreciation during withdrawal. 3) Predominantly female occupations are consequently those that require low levels of human-capital investment and have low rates of human-capital depreciation; predominantly male occupations are those that require high levels of human-capital investment and have high rates of human-capital depreciation.

The development of longitudinal data sets in the United States has allowed economists to test these assertions directly.[4] These tests involve estimates of wage functions in which the coefficients of measures of labour market experience are interpreted as rates of human-capital investment, and the coefficients of measures of time spent outside the labour market are interpreted as measures of human-capital depreciation. Mincer and Polachek (1974) find that there is significant depreciation of female human capital during withdrawal from the labour force, and that female rates of human-capital investment prior to withdrawal are less than that following reentry. In a more recent article, Mincer and Ofek (1982) find that while women suffer wage losses during withdrawal, these losses tend to be recouped quickly following reentry. They explain this result by hypothesizing that depreciated human capital can be "restored" at relatively low cost.[5]

Corcoran *et al.* (1983) undertake a thorough investigation of the determinants of wage growth for white women. They find that while female wages are significantly lower following labour force reentry than immediately before withdrawal, this difference is entirely made up over time. Thus the only long-term wage penalty for withdrawal from the labour force comes from the loss of work experience withdrawal entails. They also find that female wage growth due to work experience is not significantly greater in predominantly male occupations than in predominantly female occupations. Work experience in part-time employment, however, contributes nothing to wage growth.

England (1982) finds that the wage penalty for labour force withdrawal is no greater in predominantly male occupations than in predominantly female occupations. This finding contradicts the prediction of the human-capital theory that predominantly female occupations are those with the highest rates of human-capital depreciation. England also finds no significant correlation between the proportion of time women spend in the labour force since leaving school and the sex composition of their occupation.

Corcoran and Duncan (1979) find essentially no differences in returns to various types of work experience for whites and blacks of both sexes. Thus they find no evidence that women invest less than men in human capital during given types of work experience. On the other hand, women have less work experience, more part-time work experience, more time spent outside the labour force, and less job tenure with their current employer than men. All of these factors tend to lower the wages of women relative to those of men. Women's plans to stop working or to have an additional child have no statistically significant effect on the wage growth of white women.[6]

But Corcoran and Duncan find that the most important difference between women and men in work history is that women spend less time training on the job than men. On-the-job training has the highest returns of any type of experience; differences in length of on-the-job training alone account for 12 per cent of the wage gap between white women and men. Duncan and Hoffman (1979) find low levels of on-the-job training for lower-skilled and clerical occupations, and high levels for managerial, professional, and skilled, blue-collar occupations. (Their results on the returns to various types of work experience are similar to those of Corcoran and Duncan.) Lloyd and Niemi (1979, pp. 142-43) use Duncan and Hoffman's data to calculate a correlation coefficient of -0.509 between the average time spent training on the job for an occupation and the percentage of women in the occupation's work force.

A certain amount of research bears more directly on the determinants of the female occupational distribution. Boskin (1974) finds that high lifetime earnings increase the probability of entering an occupation more for white men than white women, while high training costs decrease the probability of entering an occupation less for men than for women. (The training-costs variable is constructed using the amounts of specific and general training needed in an occupation.)

Daymont and Statham (1982) find that general work experience and time spent outside the labour force have no statistically significant effect on the "atypicality" (proportion male) of the occupation of women in their sample. Job tenure, however, increases the atypicality of women's occupations. Low and high levels of schooling increase atypicality, whereas intermediate levels decrease it. Working in an atypical occupation increases female wages very strongly in blue-collar occupations, but only slightly in white-collar occupations.

On the basis of these studies, what conclusions can be drawn as to the validity of the human-capital model of female earnings and occupations? First, is seems unlikely that depreciation of job skills during labour force withdrawal has much effect on the occupational choices women make. Most of the wage loss due to withdrawal is made up quickly following reentry. Moreover, England's study shows that there is little difference in the wage penalty for withdrawal between female-dominated and male-dominated occupations.

Second, the human-capital theory predicts that women will invest less in human capital than men and thus will choose occupations requiring lower levels of job-skill investment. Women's lower levels of various types of work experience do decrease their wages relative to male wages. There are, however, no significant differences between female and male rates of wage growth during similar types of work experience, or between female rates of wage growth in predominantly female and predominantly male occupations.

But women and men do differ in the composition of their work experience. In particular, women have less on-the-job training and less job tenure, the forms of work experience that pay the highest returns. This could be interpreted as showing that women invest less in human capital than men by avoiding occupations with high levels of training for the job (and presumably with high training costs). The same results could also be interpreted to mean that employers discriminate against women by denying them access to jobs with high levels of training. Thus while different human-capital investment decisions undoubtedly contribute to differences in female and male occupational distributions, it is difficult to evaluate the importance of this contribution relative to other factors.

Obstacles to Entry

There is considerable evidence that women face discriminatory obstacles to entry in certain jobs. For instance, the findings of the Canadian Human Rights Commission (1984) in the Canadian National case show that management practices and employee harassment made it very difficult for women to get skilled, blue-collar jobs with this employer. But it is hard to determine to what degree obstacles to entry in certain occupations affect the overall occupational distribution of women.

Only a small number of studies bear directly on this point. Beller (1982) hypothesizes that if discrimination is a source of occupational differences between women and men, then enforcement of antidiscrimination legislation should increase the probability of women entering male-dominated occupations. She estimates logit models of the probability of working in a predominantly male occupation for women and men before and after the 1972 amendments to the American *Equal Employment Opportunity Act*. All of her measures of enforcement activity have positive coefficients for the probability of women working in predominantly male occupations and negative coefficients for men. She estimates that enforcement activities after the 1972 amendments narrowed the gap between women and men in the probability of working in a predominantly male occupation by 6.2 per cent. She also finds that even if the labour supply histories of women were identical to those of men, the probability of women working in male-dominated occupations would rise very little.

Brown *et al.* (1980) estimate logit and multiple discriminant analysis models of occupational assignment for men. They apply these estimates to the observed characteristics of women in order to generate a hypothetical occupational distribution for women, then compare it to women's actual distribution. They find that the proportion of female managers rises, largely through the "reassignment" of female clerical and service workers. The proportion of female craft workers also rises, chiefly at the expense of service occupations. They interpret their results as indicating that labour market discrimination is a significant source of differences between female and male occupational distributions.

Streker-Seeborg *et al.* (1984) use data from a U.S. program (Comprehensive Employment and Training Act) to estimate the effects of training in a predominantly male occupation on the probability of finding employment in a predominantly male occupation. Women who train in a predominantly male occupation increase their probability of finding employment in a predominantly male occupation, but this probability remains much lower for female trainees than for male trainees with the same observed characteristics. This may indicate that employers are reluctant to hire women for these occupations, even when their qualifications are similar to those of men.

A considerable body of research on labour market discrimination involves estimating wage (or earnings) regressions for women and men, then calculating the part of the wage (or earnings) gap that is attributable to sex differences in mean levels of explanatory variables. The rest of the gap is often attributed to discrimination. Gunderson and Reid (1981, pp. 31-48) and Lloyd and Niemi (1979, pp. 232-39) review large numbers of these studies.

Estimates that do not adjust for occupation and industry tend to leave a large part of the female/male wage (or earnings) gap unexplained. For example, Robb (1978) reports earnings regressions for single women and for men over 30 years old in Ontario, with and without adjusting for broad occupational and industrial categories. (She argues that single women over 30 years old are likely to resemble men in their labour force attachment.) When she does not adjust for industry and occupation she finds a 37 per cent unexplained earnings gap; adjusting for industry and occupation, she finds a 15 per cent unexplained earnings gap. Thus over half the "unexplained" earnings gap is eliminated by these adjustments.

Robb's findings raise two methodological questions applicable to all studies that attempt to measure the

effects of discrimination by an unexplained residual. First, does the unexplained residual simply result from the omission of relevant productivity-related characteristics (for example, choice of occupation and industry of employment)? Second, are the explanatory variables themselves the result of discrimination (for example, in access to jobs in certain occupations and industries)?

Nonetheless, the persistence of large unexplained wage (or earnings) differentials between women and men across a large number of studies seems to indicate that discrimination plays some role in the determination of wage and earnings differences. Robb's study (and others using similar methods) indicates that obstacles to female access in certain occupations is one of the ways in which discrimination operates. The research by Beller, Brown *et al.*, and Streker-Seeborg *et al.* provides more direct evidence of the existence of discriminatory obstacles. But it is very difficult to evaluate the relative importance of these obstacles in determining the occupational distribution of women.

Socialization Patterns

There is little in the published economics literature that bears directly on the role of socialization patterns in the occupational decisions women make. A small number of studies relates differences in female and male earnings to sex differences in "tastes." (I assume here that sex differences in "tastes" result from differences in socialization patterns and do not have a physiologic or genetic basis.)

Daymont and Andrisani (1984) include preferences for various job characteristics (making money, helping others, leadership, and working with people) in wage regressions for young female and male college graduates. The explanatory variables in their regresssions also include college major, highest degree, work experience, and family status. They find that differences in job preferences explain a significant part of the female/male wage difference in their sample.

Daymont and Andrisani also find that the choice of college major contributes significantly to wage differences. They report estimates of choice of college major based on preferred job characteristics and sex. The fact that women put less emphasis on making money and more emphasis on helping others serves to increase their probability of majoring in humanities or education. Men's greater preference for making money and for leadership increases their probability of majoring in business or science. Education and humanities majors decrease wages; business and science majors increase wages.

Filer (1983) reports earnings regressions for women and men that include preferences for various job characteristics as explanatory variables. He finds "a stronger connection between 'appropriate' or 'productive' tastes and earnings for women than for men." These differences in coefficients are apparently not statistically significant.

Strober (1982) reports that 1974 female graduates in the Master of Business Administration (MBA) program at Stanford University earned 79 per cent of their male classmates' mean annual salary four years after graduation. Women MBA's are less likely than men to be employed in the highest-paying industries. They have more employment breaks than men, and these breaks have a strong negative effect on earnings. According to Strober, differences in the value female and male MBA's attach to various job characteristics, differences in salary aspirations and job goals, and differences in the amount of time devoted to housework also may be sources of this earnings gap. Thus even in a relatively homogeneous group like MBA's, in which one would expect to find women with an exceptionally strong commitment to a labour market career, women and men have differences in values and aspirations, and these differences seem to affect their earnings. As Strober points out, however, a very large part of the total earnings gap is due to differences in industry of employment, which may be due to obstacles to female entry in certain jobs.

In summary, there is scattered evidence that the differing "tastes" of women and men for various job characteristics affect their earnings, presumably by affecting the type of job they choose. Daymont and Andrisani find that these differences affect women's and men's choices of college major (which is closely related to occupational choice). Sex differences in the socialization process thus appear to have some role in determining occupational choices.

Conclusion

At the beginning of this chapter, I listed three reasons for differences between female and male occupational distributions that are frequently mentioned in economic research on this subject. These are: 1) women and men make different, rational occupational choices on the basis of differences in their labour force participation patterns; 2) there are discriminatory obstacles to female entry in certain occupations; and 3) differences in socialization patterns lead women and men to make different occupational choices.

I then examined the empirical evidence for each of these points of view. I found that there is convincing evidence that each of these factors plays some role in determining differences in female and male occupational distributions, but that it is very difficult to evaluate the relative importance of each factor.

This difficulty has two sources. First, much of the empirical evidence can be interpreted in several ways.

For example, the finding that women have lower levels of on-the-job training than men can be viewed as evidence of employer discrimination or as evidence that women make rational economic choices. Second, as I pointed out before reviewing the empirical studies, there is considerable scope for interaction among the factors cited here. For instance, the existence of discrimination in the labour market might well influence the rational occupational decisions women make, leading them to invest less in market job skills than men.

Two points raised in the research reviewed above are particularly important for the purposes of this study. The first is the need to distinguish among different types of work experience as determinants of earnings and of occupational assignment. Experience with the current employer (in particular, on-the-job training) seems to play a crucial role. This raises the question of whether training in the classroom can be an adequate substitute for on-the-job training and job tenure with an employer. The second point (raised by Streker-Seeborg *et al.*) is that training women in nontraditional occupations does not guarantee that they will be as successful as similarly trained men in finding employment in these occupations.

Finally, whatever mix of causes underlies the differences in female and male occupational distributions, it is important to recall that these factors are subject to change. Boulet and Lavallée's study indicates a rapid increase in the number and proportion of women in high-pay, male-dominated occupations, mostly in the managerial and professional categories. This would seem to indicate that discrimination against women in these occupations has weakened, and that whatever reasons women have for avoiding these occupations have become less compelling. There is little evidence, however, that women have made comparable gains in high-skill, blue-collar occupations. It is in precisely this area that training programs might contribute to diversifying women's occupations.

2 The Labour Force Participation Patterns of Women

Models of Female Participation Patterns

Studies of the labour force participation patterns of women often analyse these patterns in terms of women's childrearing responsibilities. In these studies, the labour force entries and exits of a woman are linked to specific life events, such as the birth of her first child and the point at which her youngest child reaches school age. I will refer to this view of women's labour force participation patterns as the "life-cycle" model.

The Life-Cycle Model

The life-cycle model describes the typical participation pattern of women as follows: most women enter the labour force prior to marriage but withdraw from it at some point between marriage and the birth of their first child. The principal reason why women withdraw from the labour force is to devote time to their children. Since the time demands of childrearing decrease when children reach school age, many women reenter the labour market at this point. Some women defer reentry until their children have left home, however, and others never reenter.[1]

The author of a recent Canadian study on women returning to the labour force provides a concise statement of the life-cycle model:

> ... in Canada, as in many other countries, legions of married women re-enter the work force at about age 35. In fact, a labour force work pattern involving two stages exists for many married women: the first before marriage and childbearing and the second after childbearing when the woman re-enters the labour force. This second stage commences typically when the woman is about 35 years of age ... (Pearson, 1979, p. 3).

Table 2-1 gives the labour force participation rates of married women and of widowed, divorced, or separated women by life-cycle status. The data for women without children under 16 present are given by age group. Ever-married women under 30 years old without children under 16 present correspond roughly to ever-married women who have not yet borne children; ever-married women aged 40 and over without children present correspond roughly to ever-married women whose children are over 16 years old.

Table 2-1 shows the relation between the labour force participation rates of women and their life-cycle status to be as predicted by the life-cycle model. In both 1971 and 1981, participation rates are highest for young ever-married women without children present and lowest for women with young children. Participation rates increase as the youngest child ages and are higher for women in their forties without children present than for women with children present.

Table 2-1 also shows, however, that the participation patterns of women do not follow a uniform life-cycle pattern tied to their children's age. In both 1971 and 1981, a significant proportion of ever-married women with preschool-age children were in the labour force. Over this ten-year period, these women had more rapid growth in their participation rates than any other category of ever-married women. By 1981, over 45 per cent of married women with children aged 2 and under were in the labour force.

Table 2-1 thus suggests that the timing of labour force reentry varies widely among women. Factors other than children's age must play an important role in determining the timing of reentry. Recent research on the labour force participation of married women indicates what some of these factors might be.

Determinants of Labour Force Reentry

First, while the life-cycle status of a married woman strongly influences her probability of labour force participation, other observable individual characteristics also have significant effects. For example, at a comparable point in the life cycle, women with more schooling are more likely to participate in the labour force. In a recent study (Boothby, 1984), I estimate the probability of labour force participation for a 25-year-old woman with two children under the age of 7 to be 34 per cent if both she and her husband have completed primary school, 51 per cent if both have completed high school, and 64 per cent if both have at least some university.

Second, unobserved differences among married women may affect their probability of labour force participation. It is convenient to think of these unobserved differences as an innate "propensity to participate" that characterizes each woman. A woman with a strong propensity to participate is more likely to join

Table 2-1

Labour Force Participation Rates by Marital Status of Women with Children under 16 Present, by Age of Youngest Child Present, and of Ever-Married Women without Children under 16 Present, by Age Group, Canada, 1971-81

	Married			Widowed, divorced, or separated		
	1971	1981	Growth rate, 1971-81	1971	1981	Growth rate, 1971-81
	(Per cent)					
With children under 16 present:						
Age of youngest child present						
0-2	24.6	45.5	84.5	33.4	51.4	53.9
3-5	30.8	51.5	67.2	44.0	61.5	39.8
6-15	40.3	52.3	47.1	53.5	67.0	25.2
Without children under 16 present:						
Age of women						
15-19*	–	–	–	–	–	–
20-24	76.7	88.7	15.6	69.4	83.6	20.3
25-29	76.7	89.9	17.2	69.4	88.6	27.6
30-34	69.9	86.2	23.3	66.4	86.4	30.0
35-39	62.7	77.9	15.9	64.4	82.3	27.8
40-44	56.2	70.2	24.9	67.2	78.1	16.3
45-49	49.3	60.8	23.3	66.7	73.1	9.7
50-54	40.9	50.3	23.0	61.2	64.5	5.4
55-59	32.6	37.5	15.0	51.1	52.2	2.3
60-64	21.5	22.7	5.6	36.8	35.5	-3.4
65 and over	17.5	17.0	-2.9	6.8	5.0	-26.2

*Insufficient sample size.
SOURCE Based on data from Statistics Canada, *Census of Canada, 1981*, special tabulations.

the labour force at any time than is a woman with the same observed characteristics (including life-cycle status) but with a weak propensity to participate. Unobserved differences that affect participation are generally referred to as "heterogeneity."

A third factor that might affect female participation patterns is generally called "state dependence." State dependence refers to a situation in which time spent in a "state," such as "in the labour force" or "not in the labour force," directly affects the future probability of being in this state (participating in the labour force). In a study using U.S. longitudinal data, Heckman (1981) finds that heterogeneity is an important determinant of participation for both younger and older married women, while state dependence may have some effect on the participation of older married women.

If neither heterogeneity nor state dependence affect female participation rates, then participation in one period is independent of participation in all other periods. Put otherwise, two women with identical observed characteristics would have the same predicted probability of labour force participation in a given period, even though one of the two had participated in the labour force in the previous period and the other had not.

Research using longitudinal data shows that the labour force participation of married women is far more continuous than would be the case if participation were independent of previous participation. For instance, in my 1984 study, I use "quasi-longitudinal" data to estimate participation probabilities for Canadian women in April 1980, conditional on their participation status in 1979. Women with a broad range of observed characteristics who were in the labour force throughout 1979 have predicted participation probabilities for April 1980 of 75 to 96 per cent. Women with the same range of observed characteristics who were not in the labour force throughout 1979 have predicted participation probabilities for April 1980 of 4 to 12 per cent.

Time Elapsed since Withdrawal and the Probability of Reentry

The relation between the time elapsed since a woman withdrew from the labour force and the probability of reentry can be modeled in terms of the four types of factors described above: life-cycle factors, other observed characteristics, heterogeneity, and state dependence. There is no longitudinal data set for Canada that can be used to evaluate the relative importance of life-cycle factors and other factors in determining the timing of the labour force reentry of women. I will, however, draw indirect conclusions, using data on the age distribution and the distribution of time spent outside the labour force of women not in the labour force and of women reentering the labour force.

The life-cycle model implies that the probability of women reentering the labour force increases as their children grow older. As women's children grow older, they themselves age, and the time they have spent outside the labour force increases. This model therefore implies that the proportion of women reentering the labour force in a year is higher among older women and among women who have spent more time outside the labour force.[2]

Observed and unobserved differences among women, other than those connected to the life cycle, lead to predictions exactly contrary to those of the life-cycle model. If women who withdraw from the labour force have different individual probabilities of labour force participation, those with the highest participation probabilities will tend to reenter most rapidly. As a result, the mean participation probability will decrease among women still outside the labour force, as the time elapsed since withdrawal increases. Thus the proportion of women who reenter the labour force decreases, as time elapsed since withdrawal increases. This type of process is generally referred to in the labour economics literature as "sorting."[3] With the passage of time, a cohort of women withdrawing from the labour force at the birth of their first child is progressively sorted between those with higher individual participation probabilities, who tend to reenter the labour force, and those with lower individual participation probabilities, who tend to remain outside the labour force.

State dependence implies that the individual probability of reentry changes (presumably downwards) as time spent outside the labour force increases. Hence state dependence, like sorting, implies that the proportion of women reentering the labour force declines as time spent outside the labour force increases.

The considerations of the preceding paragraphs are summarized in Figure 2-1. The left-hand side of the figure shows the relation between the time elapsed since withdrawal from the labour force and the probability of reentry in each of the models discussed above. The right-hand side shows the corresponding relation between the time elapsed since withdrawal and the proportion of women still outside the labour force who reenter during a year. This proportion increases over time in the life-cycle model, and declines over time in models of sorting or state dependence.

The Timing of Labour Force Reentry

Tables 2-2, 2-3, and 2-4 give the distributions of married women not in the labour force and of married women reentering the labour force by age, by time elapsed since withdrawal, and by time elapsed since withdrawal by age for selected age groups. The data used to construct these tables come from the Statistics Canada 1982 Labour Force Survey microdata tapes. Reentrants are defined as women who last worked more than one year before the survey (in order to exclude unemployed women who have temporarily stopped looking for work) and who have been unemployed for a month or less at the time of the survey (in order to avoid double-counting). The figures shown in the tables thus underestimate the number of reentrants, since some reentrants do not experience unemployment when reentering, and others find employment between two surveys.

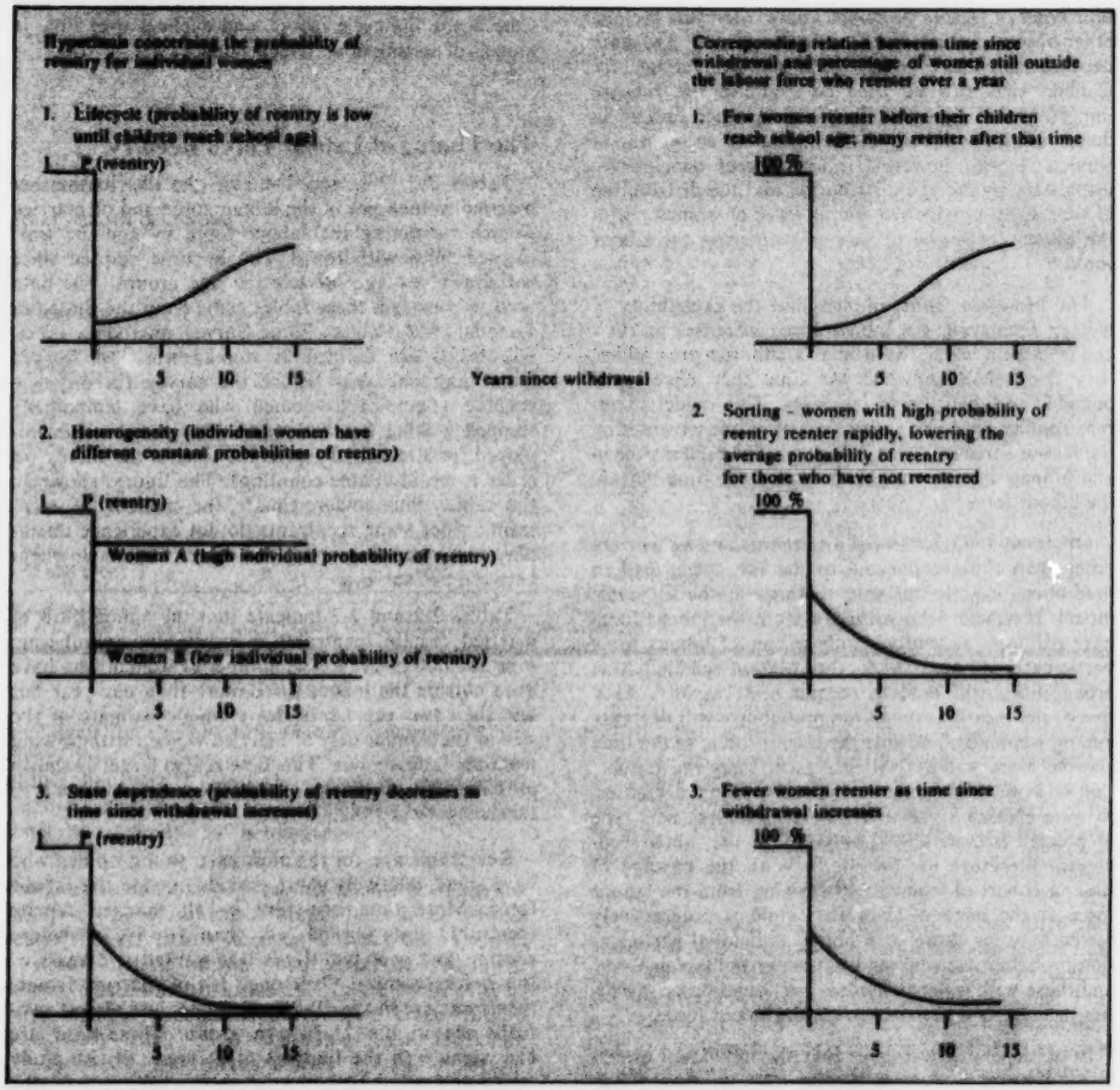
Tables 2-2 and 2-3 indicate that the annual flow of married female reentrants is substantial, numbering over 300,000 in 1982. The number of women who have been outside the labour force more than one year but less than two years provides a rough estimate of the size of the annual flow of married women withdrawing from the labour force. This flow is also large; as shown in Table 2-3, there were 183,000 married women in this category in 1982.

Reentrants are, for the most part, young women who have spent relatively short periods outside the labour force. More than one-third of all married female reentrants last worked less than two years before reentry, and over two-thirds last worked five years or less before reentry. Over one-fifth of married female reentrants are in the 20-24 age group, and almost two-fifths are in the 25-34 age group. These data are consistent with the findings of a recent British study which concluded that most women who return to the labour force following the birth of a child do so quite rapidly (Daniel, 1981, p. 79).

Although most reentrants are under 35 years old and have spent five years or less outside the labour force, there are nonetheless large numbers of older reentrants and of reentrants who have spent longer periods outside the labour force. In 1982, 95,000 married

Figure 2-1

Hypotheses Concerning Individual Female Reentry Probability; and Corresponding Relation between Time since Withdrawal and Proportion of Women Still outside the Labour Force Who Reenter over a Year



female reentrants had been outside the labour force six years or more. Of these women, 35,000 had been outside the labour force more than 10 years. In the same year, 73,000 married women in the 35-44 age group and 35,000 in the 45-54 age group reentered the labour force.

Table 2-2 shows that the proportion of women returning to the labour force declines as age increases. Table 2-3 shows that the proportion of female reentrants declines as time spent outside the labour force increases. Table 2-4 gives the relation between the time spent outside the labour force and age for women not

Table 2-2

Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Age Group, Canada, 1982

	Age group					
	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
			(Thousands)			
Women not in the labour force	90	431	321	321	415	1,577
			(Per cent)			
Group as a percentage of women not in the labour force	5.7	27.3	20.3	20.3	26.3	100.0
			(Thousands)			
Women reentering the labour force	76	131	73	35	18	332
			(Per cent)			
Group as a percentage of women reentering the labour force	22.8	39.5	21.9	10.4	5.4	100.0
Reentrants as a percentage of women not in the labour force	84.3	30.5	22.7	10.8	4.3	21.1

SOURCE Based on data from Statistics Canada, 1982 Labour Force Survey microdata tapes.

in the labour force and for those reentering it. It shows that the proportion of reentrants declines with time spent outside the labour force for every age group considered.

In a recent study (Boothby, 1985), I attempt to evaluate the relative importance of life-cyle factors and time spent outside the labour force in determining the probability of a married woman reentering the labour force. Using data from the April 1984 Statistics Canada Labour Force Survey microdata tapes, I found that the probability of a woman reentering the labour force decreases as the time she spends outside the labour force increases; increases as her children age; and decreases as she herself ages. All of these time-dependent factors are important determinants of the probability of reentry. The effects of these factors

Table 2-3

Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Time Outside the Labour Force, Canada, 1982

	Time outside the labour force				
	13-23 months	2-5 years	6-10 years	11 years and over	Total
			(Thousands)		
Women not in the labour force	183	344	369	681	1,577
			(Per cent)		
Group as a percentage of women not in the labour force	11.6	21.8	23.4	43.2	100.0
			(Thousands)		
Women reentering the labour force	125	112	60	35	332
			(Per cent)		
Group as a percentage of women reentering the labour force	37.6	33.8	18.1	10.6	100.0
Reentrants as a percentage of women not in the labour force	68.2	32.6	16.2	5.2	21.1

SOURCE Based on data from Statistics Canada, 1982 Labour Force Survey microdata tapes.

Table 2-4

Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Time Outside the Labour Force, Selected Age Groups, Canada, 1982

	Time outside the labour force				
	13-23 months	2-5 years	6-10 years	11 years and over	Total
	(Per cent)				
20-24 years					
Not in the labour force	38.0	47.6	14.3	–	100.0
Reentrants	52.3	42.0	5.6	–	100.0
Reentrants as a percentage of women not in the labour force	116.1	74.5	33.4	–	84.3
25-34 years					
Not in the labour force	16.4	32.9	35.4	15.3	100.0
Reentrants	35.0	36.4	22.6	6.0	100.0
Reentrants as a percentage of women not in the labour force	65.1	33.6	19.4	12.0	30.5
35-44 years					
Not in the labour force	8.7	17.0	21.7	52.5	100.0
Reentrants	30.7	29.2	18.2	21.9	100.0
Reentrants as a percentage of women not in the labour force	79.7	38.9	19.0	9.5	22.7

SOURCE Based on data from Statistics Canada, 1982 Labour Force Survey microdata tapes.

offset each other, so that the predicted probability of reentry is approximately constant, rather than increasing over time as the life-cycle model predicts. Finally, the probability of reentry increases greatly if a woman's husband is unemployed.

Participation Patterns and Women's Careers

Table 2-1 shows a rapid increase in the labour force participation rates of women with young children. Tables 2-2, 2-3, and 2-4 suggest a reason for this increase: women who reenter the labour force may be doing so soon after the birth of their children. My 1985 study offers further evidence that while the age of a woman's children continues to be an important influence on the timing of her labour force reentry, other factors play an equally important role.

At present, women with children seem to display a wide variety of labour force participation profiles. Many reenter the labour force soon after the birth of their children. Others never leave it. Some women reenter after long periods of withdrawal, but these women are a minority of the flow of reentrants.

The human-capital model of job-skill investments, described in Chapter 1, argues that periods of withdrawal from the labour force lead women to invest less in human capital than men. Thus if women are reentering the labour force more rapidly, their levels of human-capital investment should increase, and differences between female and male wages and occupational distributions should decrease as a result.

This does not mean that childrearing responsibilities do not continue to be an important constraint on women's careers. First, even relatively short periods of withdrawal may be a serious impediment to a labour market career in the absence of mechanisms to facilitate reentry. Earlier, I referred to a withdrawal period of two years or less as a short period. But few women who return to the labour force after a two-year absence have a guarantee that they can return to their previous job. This may be an important handicap, as certain of the studies cited in Chapter 1 indicate. These studies show the importance of experience with an employer (tenure), as opposed to general labour market experience, in determining wage growth.

Second, childrearing responsibilities may constrain the participation of women in other ways than by leading them to remain outside the labour market. For instance, women may seek part-time, rather than full-time, work because of these responsibilities. In 1982, more than six times as many married women as married men worked part-time, and more than 10 times as many married women as married men worked

part-time voluntarily (Statistics Canada, 1983, p. 127). In Chapter 1, I cited studies that show that part-time work experience makes no contribution to female wage growth.

Childrearing responsibilities may also constrain the development of women's careers qualitatively (as opposed to quantitatively) through constraints on time worked. Women may be unable to accept jobs that demand a substantial investment of time outside the regular hours of work, that require a great deal of time be spent away from home, that have a long period of travel to work, and so on. Again, the studies cited in Chapter 1 find that such restrictions decrease female earnings.

The decreasing length of women's periods of withdrawal from the labour market has important implications for employment policy aimed at diversifying women's occupational distribution. First, it increases the returns to such policies, since women who would benefit from them are now likely to remain in the labour force for 30 years or more. Second, it indicates that the chief self-imposed constraint on female occupational diversification may no longer be the time women spend outside the labour force, but rather other limitations on their labour market activity.

3 Women in Training Programs

The next three chapters of this study examine the participation of women in the federal government's training programs. This chapter provides a brief overview of training programs, reviews previous studies on the participation of women in these programs, describes the policy initiatives of Employment and Immigration Canada (EIC) designed to broaden the range of occupations for which women train, and analyses the most recent data on the participation of women in training programs (fiscal year 1983/84).

An Overview of Training Programs

Vocational training programs are an important instrument of employment policy in Canada, as evidenced by the number of persons trained and by the expenditures for these programs. According to my estimates, over the 10-year period covered by this study almost 1.5 million persons participated in training programs. This represents about 10 per cent of all Canadians who had paid employment at some time during this period.[1] In 1983/84, EIC spent $1.021 billion on training programs, and 277,341 trainees began courses (EIC, 1984, p. 25).

Generally speaking, training programs seek to provide persons already in the labour market with job skills that will increase their employability or earnings, or both. The federal government funds these programs as part of its responsibility for employment policy. There is, however, a considerable overlap between training policy and educational policy, which is a provincial responsibility. Training is obviously an educational act in a broad sense of the term. In principle, training is more vocationally oriented than formal schooling. But many secondary and postsecondary educational programs are oriented towards preparing students for a specific occupation. Although access to training programs is limited to persons who are in, or returning to, the labour market, adult education serves much the same clientele.

Furthermore, public school systems carry out much of the federal government's training program. They are the largest providers of classroom training courses (usually referred to as "institutional training") purchased by EIC. The *National Training Act* and its predecessors not only provide explicitly for the purchase of these courses, but also subsidize the capital investments needed to provide them (Canada, 1982). The federal-provincial agreements on training establish mechanisms for determining the number and kinds of courses to be purchased by EIC (EIC, 1982, p. 3).

Without describing in detail the various types of training programs, three approaches can be distinguished. These are: institutional training, industrial training, and apprenticeships. Institutional training consists of classroom courses, usually purchased from a public or private educational institution, but sometimes provided directly by EIC. Industrial training is provided by an employer pursuant to an agreement with EIC, and it may include both classroom and on-the-job instruction. Apprenticeships are a form of training that leads to a specific trade and typically requires both classroom and on-the-job instruction.

The role of EIC is different in each of these approaches. Institutional trainees are enrolled by Canada Employment Centres' counsellors. In principle, all qualified, eligible persons are referred to the course of their choice on a first-come, first-serve basis. EIC pays for the training, either through purchase or directly, and provides allowances and other forms of support to trainees.

Industrial trainees are employed by the company (or other organization) that provides on-the-job training. They are typically selected and paid by the employer. EIC subsidizes trainees' wages and pays the actual costs of training.

Apprenticeships are a provincial responsibility. Apprentices are typically selected by provincial apprenticeship committees, employers, or unions. EIC provides for certain categories of training that are part of apprenticeships. For instance, it might provide courses in reading blue-prints for apprentice plumbers. Apprenticeship training provided by EIC may include either institutional or industrial components.

Institutional training is by far the largest component of these programs. In 1983/84, 174,703 persons (other than apprentices) began institutional training courses, 56,519 apprentices began institutional training courses, and 46,119 persons began industrial training courses. The expenditures for these programs were approximately $540, $92, and $131 million, respectively (EIC, 1984, pp. 25, 29, and 59).

Previous Studies of Training Programs

Several studies review the participation of Canadian women in training programs. Dale (1980, pp. 46-61) uses EIC data to raise a series of criticisms of training programs. She finds that women are underrepresented in the industrial training program, relative to their presence in the labour force. Women are almost totally absent from apprenticeships. While women are not underrepresented in the nonapprenticeship components of the institutional training program, their participation varies by program component. They are least present in skill training, which is designed to prepare trainees for a specific occupation. They are most present in educational equivalency courses and in courses in general labour market skills.

Dale also notes that many of the women enrolled in skill courses train for traditionally female occupations. Over half train in clerical occupations, and over 90 per cent of skill trainees in clerical occupations are women. Only 14 per cent of women skill trainees give clerical work as their previous occupation. Female industrial trainees are also concentrated in traditionally female occupations, although to a lesser extent. Finally, while women make up only 3 per cent of all apprentices, 74 per cent of apprentices in personal service occupations are women, and these women constitute 86 per cent of all female apprentices (Dale, 1980, Appendix 2, p. 21).

Pearson (1979, pp. 45-50) considers the effects of training programs on women who are returning to the labour market. She criticizes training programs on much the same grounds as Dale. She considers as "evidence that Employment and Immigration is channeling women applicants into these 'clerical' occupations" the fact that most female trainees in clerical occupations did not previously work in that field (p. 47). She also points out that since training programs primarily reach a young population, women labour force reentrants are less likely to participate in these programs than younger women.

Benmouyal-Acoya (1978) surveys a sample of women returning to the labour force who participated in training programs. Like Dale and Pearson, she finds a heavy concentration of female trainees in clerical occupations and other predominantly female occupations. Her questionnaire also provides information on the reasons for women's course choices. She finds that only 9.4 per cent of the women in her sample report not having made their own deliberate course choice; another 9.4 per cent were nonresponses (p. 73). Eighty-two per cent report that their employment counsellor had not proposed a course other than their original choice (p. 75). Benmouyal-Acoya's study thus offers little support for the view that counsellors at Canada Employment Centres deliberately channel women into clerical training.[2]

Benmouyal-Acoya finds that women returning to the labour force tend to train in the occupation in which they previously worked (p. 70), and that most of those who select a different occupation choose clerical occupations. The predominant reasons given for the choice of occupational training are improving existing job skills (31.5 per cent); acquiring job skills for a specific occupation (22.7 per cent); and personal preference (21.7 per cent) (p. 73).

The institutional training program is also frequently criticized for providing inadequate training allowances for female trainees, especially for older women with children. Dale considers the dependent-care allowance as a "pittance compared to the cost of child care" (1980, p. 55). Henderson (1982, p. 8) argues that tying the training allowance to the level of unemployment insurance benefits works against female trainees because women earn less than men (and therefore receive lower benefits), and because they are more likely than men to work part-time.

A final criticism concerns the usefulness of the training women receive. Dale (1980, p. 48) cites EIC data which show "that of 1,976 graduates who responded to the survey, those from clerical skill courses had one of the poorest employment rates." Recent EIC evaluations of the institutional and industrial training programs find a substantial amount of training in "surplus" occupations (those in which there is an excess supply of labour in local labour markets). In the institutional training program, 35.9 per cent of female participants trained in "surplus" occupations, and 38.6 per cent in occupations that were in surplus in some labour markets (or at some experience levels) but in shortage in others. The corresponding figures for men were 28.9 and 17.3 per cent (EIC, 1982, p. 92). In the industrial training program, 38.7 per cent of female participants trained in "surplus" occupations, and 13.2 per cent in "surplus and shortage" occupations. The corresponding figures for men were 21.9 and 14.1 per cent (EIC, 1981a, p. 56).

Furthermore, the evaluation report on the institutional training program finds the greatest employability gains, highest rate of occupational retention, and greatest earnings gains for apprentices (EIC, 1982, pp. 135-37 and 159). In the industrial training program, the greatest earnings and employability gains are also experienced by apprentices (EIC, 1981a, pp. 21 and 33). As noted above, women are virtually absent from apprenticeships.

EIC Initiatives

EIC has undertaken a series of measures intended to increase the number of women training in nontraditional occupations (defined as those in which women account for less than 10 per cent of the work force). EIC introduced the Women in Non-Traditional Occupations Program in 1980. Under this program, employers participating in the industrial training program who train women for nontraditional occupations are reimbursed 75 per cent of trainees' wages and 100 per cent of the actual training costs (Corriveau *et al.*, 1983, p. 7). In the institutional training program, women are given priority for 30 per cent of the places in skill courses in nontraditional occupations (pp. 12-13). Certain occupational orientation courses "are intended to familiarize women with nontraditional jobs and working conditions" (p. 12).

These initiatives may have had some effect on female training patterns. In 1983/84, the 3,063 women who began full-time skill training in nontraditional occupations accounted for 17 per cent of all women beginning full-time skill training, and for 7 per cent of all women beginning full-time institutional training. Female trainees in nontraditional occupations accounted for only 8 per cent of all trainees in these occupations, however, despite the practice of initially reserving 30 per cent of the places in these courses for women (EIC, 1984, pp. 59, 61, and 144).

In 1983/84, the 1,965 women who began training for nontraditional occupations under the industrial training program accounted for 23 per cent of all women in this program and for only 6.5 per cent of all trainees in nontraditional occupations (pp. 94, 122, and 145). Thus while a significant minority of women now train in nontraditional occupations, they make up only a small fraction of all trainees in these occupations.

The Current Situation

Overall, female participation in training programs remains much as depicted by Dale and Pearson in the studies summarized above. These authors point out that women are largely absent from apprenticeships. According to the EIC training report for 1983/84, 56,519 apprentices began full-time courses under the institutional training program. Only 3.8 per cent of these apprentices were women. Apprentices in nontraditional occupations accounted for 87 per cent of all apprentices, but less than 1 per cent of apprentices in nontraditional occupations were women (EIC, 1984, pp. 59 and 144).

Both Dale and Pearson find that while women are not underrepresented in the nonapprentice components of institutional training, they participate less in skill training for specific occupations, and more in educational equivalency and labour market skill courses. The EIC training report shows that in 1983/84, women accounted for 39 per cent of the 106,511 full-time trainees (other than apprentices) in institutional training; 30 per cent of the 61,108 trainees in full-time skill courses; 46 per cent of the 20,699 trainees in full-time educational equivalency courses; 47 per cent of the 12,397 trainees in full-time language training; and 62 per cent of the 12,307 trainees in various full-time labour market skills courses (EIC, 1984, p. 59).

Dale and Pearson both note that women are underrepresented in the industrial training program. Of the 33,600 persons enrolled in this program in 1983/84, only 24 per cent were women (EIC, 1984, p. 12). The Critical Trades Skill Training Program (CTST) is a special initiative within the industrial training program designed to encourage employers to train people in designated "critical" occupations. In 1983/84, 4.3 per cent of the 12,519 persons beginning training in this program were women (EIC, 1984, pp. 2, 13, 122). The counterpart to the CTST under the institutional training program is the Occupations of National Importance Program. Women accounted for 9 per cent of the 20,453 persons beginning skill training in these occupations in 1983/84, and for less than 1 per cent of the 11,489 apprentices in these occupations (EIC, 1984, pp. 151 and 154).

Finally, Dale, Pearson, and Benmouyal-Acoya all note that women tend to train in predominantly female occupations, especially in clerical occupations. Table 3-1 shows the occupations for which women and men trained in 1983/84 under the institutional training program, the general industrial training program, and the CTST program. Unfortunately, no comparable breakdown by sex is available for apprentices in the institutional training program.

Table 3-1 shows that 42 per cent of female skill trainees and 18 per cent of female industrial trainees train in clerical and related occupations. Overall, more than one-third of all women training for a specific occupation train for a clerical occupation; and women account for 89 per cent of all clerical trainees. Health occupations are another important source of training for women; 82 per cent of trainees in health occupations are women.

The occupational category in which the second largest number of women train is fabricating, assembling, and repairing. This is also the largest category of training for men. Moreover, in 1983/84, 36.3 per cent of the (almost entirely male) apprentices were in fabricating, assembling, and repairing occupations (EIC, 1984, p. 71). But most women in this occupational category train as sewing machine operators, and most men as repairmen and in the fabricating, assem-

Table 3-1

Distribution of Women and Men in Three Training Programs, by Occupation of Training, Canada, 1983/84

	Institutional training program*		Industrial training program (excluding CTST)		Critical Trades Skill Training Program	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
	(Per cent)					
Occupation of training						
Managerial and administrative (11)**	2.9	1.1	1.8	0.8	–	–
Natural sciences, engineering, and mathematics (21)	8.2	12.5	6.2	12.3	68.6	18.5
Social sciences (23)	1.5	0.4	3.7	1.0	–	–
Religion (25)	–	–	–	–	–	–
Teaching (27)	1.3	0.4	2.4	1.0	–	–
Medicine and health (31)	11.0	1.1	8.1	0.5	0.2	0.0
Artistic, literary, and related (33)	1.3	0.5	3.1	0.8	–	–
Sport and recreation (37)	0.1	0.2	0.4	0.2	–	–
Clerical (41)	42.3	1.3	17.7	2.4	–	–
Sales (51)	0.6	0.4	3.3	2.5	–	0.0
Service (61)	12.5	5.5	6.9	2.5	0.2	0.1
Farming (71)	1.1	2.2	0.9	2.7	–	–
Fishing, hunting, and trapping (73)	0.7	3.9	0.0	0.2	–	–
Forestry and logging (75)	0.2	1.5	0.1	1.1	–	0.1
Mining and related (77)	0.0	0.9	0.2	1.8	–	0.1
Processing (81-82)	2.9	3.4	5.6	10.4	6.6	7.9
Machining and related (83)	1.6	18.2	3.7	10.8	12.9	29.8
Fabricating, assembling, and repairing (85)	8.0	18.3	25.4	27.8	7.2	33.7
Construction trades (87)	1.7	15.2	1.4	10.3	2.3	7.8
Transport equipment operator (91)	1.2	10.4	0.4	1.7	–	0.5
Material-handling, n.e.c. (93)	0.0	0.4	0.3	0.7	–	0.0
Other crafts and equipment operating (95)	0.8	2.4	3.4	3.2	0.7	0.7
Occupations, n.e.c. (99)	–	0.1	5.2	5.2	0.9	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total trainees	18,413	42,695	8,173	25,427	557	11,962
Sex as percentage of total trainees	30.1	69.9	24.3	75.7	4.4	95.6

n.e.c. – not elsewhere classified.
*Full-time skill trainees only.
**Numbers in parentheses are CCDO two-digit codes.
SOURCE EIC, *Annual Statistical Bulletin, 1983-1984: National Training Program* (Ottawa: 1984), pp. 72, 97, 125.

bling, and repairing of electrical and electronic equipment.

Significant numbers of women and men train in service occupations – men in food and beverage services, women in food and beverage services and hairdressing. Natural sciences, engineering, and mathematics occupations are an important source of training for both women and men.

Eighteen per cent of male institutional trainees train for machining and related occupations and 15 per cent for the construction trades. The inclusion of apprentices undoubtedly would increase these figures, since in 1983/84, 13 per cent of the apprentices enrolled in the institutional training program were in machining and related occupations and 40 per cent in the construction trades. Ninety-six per cent of all apprentices were men. For the same year, men accounted for 84 per cent of the trainees in machining and related occupations and for 95 per cent of the trainees in the construction trades occupations.

Table 3-1 thus confirms the finding of previous studies that women and men train largely for different occupations, with women training for typically female occupations and men for typically male occupations. Women train mostly for clerical occupations, especially under the institutional training program. Very few men train in clerical or health occupations; most of them train in blue-collar occupations such as machining; fabricating, assembling, and repairing; and the construction trades. Very few women train in any blue-

collar occupations, other than as sewing machine operators. The only significant overlap between the occupations for which women and men train for occurs in the service occupations and in the natural sciences, engineering, and mathematics occupations.

Summary

Female and male participation in training programs differs greatly. Women are almost entirely absent from apprenticeships, one of the largest and most successful components of training programs. They are also underrepresented in the industrial training program. Under the institutional training program, they form a high percentage of trainees in educational equivalency courses and general job-skill courses, and a relatively low percentage of those in skill training for specific occupations. Women train largely for typically female occupations, especially clerical occupations, and men for blue-collar occupations. The only blue-collar occupation for which large numbers of women train for is sewing machine operator.

Chapters 4 and 5 seek to explain, at least in part, these differences in female and male participation in training programs. These chapters emphasize the determinants of the training course choices made by women reentering the labour force. The choices made by female and male nonreentrants are also examined. Data limitations force me to restrict the study to women and men participating in the institutional training program (other than apprentices). In Chapter 4, I describe the data source used in these two chapters and the samples of trainees drawn from it. I then use tabular data to examine the determinants of course choice. In Chapter 5, I develop a model of occupational choice of trainees and apply this model to female reentrants and nonreentrants.

4 Course Choices, Schooling, and Occupation

This chapter and the next examine the determinants of course choice for three samples of adult institutional trainees: female labour force reentrants, female nonreentrants, and male nonreentrants. These samples are drawn from the Longitudinal Labour Force File (LLFF), a 10 per cent random sample of persons in Canada with a social insurance number. The LLFF is constructed from EIC administrative records; training program records are among the source data.[1]

Very few women identifiable as reentrants participate in the industrial training program, probably because industrial trainees typically are already employed by the training firm when they begin training. Consequently, the samples are limited to trainees in the institutional training program. Since there are essentially no women apprentices in the LLFF, apprentices are excluded from the samples.

I decided to limit all three samples to adults (21 years old and over) to make the samples of nonreentrants more comparable to female reentrants, who are essentially an adult population. A female reentrant is defined as a women who has been "keeping house" for at least 24 of the 36 months preceding enrolment and has held employment at some time before enrolment. A nonreentrant female or male is defined as a person who has been "keeping house" less than 12 of the 36 months preceding enrolment and has held employment at some time before enrolment. Language trainees were eliminated from the samples.

The LLFF contains records for 120,130 individuals who took institutional training courses between 1972 and 1981. The samples chosen on the basis of the selection criteria described above include 5,786 female reentrants, 15,534 female nonreentrants, and 32,373 male nonreentrants. Approximately 40 per cent of the trainees in each sample enrolled in more than one course. When I refer to the characteristics of trainees and of the courses they take, I mean these characteristics as of the earliest course enrolment that causes the individual to be selected for the sample (unless otherwise stated).

Characteristics of Trainees in the Samples

Table 4-1 gives the labour force status of trainees as of enrolment. Few trainees were employed full-time; in each sample, the majority of trainees was unemployed. Almost 40 per cent of female reentrants were "keeping house" as of enrolment, so that training is the first stage of their labour force reentry. Thus for the vast majority of trainees, institutional training is an alternative to job search, rather than to employment.

Table 4-2 gives the distribution of trainees by years of schooling and age group, and Table 4-3 gives the corresponding distribution of women and men in the labour force in 1976. Female reentrants are an older population than the other two groups of trainees. As the discussion of reentry in Chapter 2 would lead one to predict, female reentrants are more heavily concentrated in the 25-44 age group than in older and younger age groups. Female and male nonreentrants are much younger groups than women and men in the

Table 4-1

Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Labour Force Status at Time of Enrolment, Canada, 1972-81

	Labour force status at time of enrolment					
	Employed full-time	Unemployed	In training or in school	At home	Other	Total
	(Per cent)					
Female reentrants	3.1	53.3	2.5	38.1	3.0	100.0
Female nonreentrants	12.6	76.7	2.5	2.7	5.5	100.0
Male nonreentrants	17.0	77.1	2.1	0.1	3.7	100.0

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

Table 4-2

Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Years of Schooling and Age Group, Canada, 1972-81

	Female reentrants					Female nonreentrants					Male nonreentrants				
	21-24	25-34	35-44	45 and over	Total	21-24	25-34	35-44	45 and over	Total	21-24	25-34	35-44	45 and over	Total
	(Per cent)														
Years of schooling															
8 or less	28.3	30.3	33.7	34.1	31.4	14.5	21.0	29.5	28.8	20.8	16.9	23.5	40.8	48.4	24.8
9-10	45.6	36.8	32.6	27.4	35.7	32.9	32.1	33.6	31.4	32.6	35.7	32.1	30.9	25.8	33.0
11	14.3	13.3	12.6	15.1	13.6	16.9	15.3	13.3	13.4	15.4	17.6	14.8	9.3	9.3	14.8
12-13	11.2	16.7	16.1	17.3	15.8	31.7	24.0	18.4	22.4	25.9	27.5	23.3	14.8	14.0	23.3
14 or more	0.6	2.9	5.0	6.1	3.5	4.0	7.5	5.2	4.1	5.4	2.2	6.2	4.2	3.6	4.0
Age group as a percentage of total	15.9	43.5	25.3	15.3	100.0	38.6	34.0	16.8	10.6	100.0	43.4	36.1	12.4	8.1	100.0

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

Table 4-3

Women and Men in the Labour Force, by Years of Schooling and Age Group, Canada, 1976

	Women					Men				
	15-24	25-34	35-44	45 and over	Total	15-24	25-34	35-44	45 and over	Total
	(Per cent)									
Years of schooling										
8 or less	3.6	8.9	19.8	28.6	14.4	6.3	12.2	25.8	39.1	21.7
9-10	14.8	13.4	20.0	18.9	16.5	21.1	15.2	19.0	17.8	18.2
11	13.1	8.8	9.5	8.4	10.2	14.0	7.6	6.5	6.1	8.4
12-13	29.4	18.1	14.5	13.3	19.7	24.1	14.2	11.1	10.0	14.7
14 or more	39.1	50.9	36.2	30.3	39.2	34.5	50.8	37.5	26.9	37.0
Age group as a percentage of total	31.1	24.8	17.7	26.4	100.0	23.8	26.2	19.0	31.0	100.0

SOURCE Based on data from Statistics Canada, *Census of Canada, 1976*, Bulletin 5.7, Table 14.

labour force, confirming that training primarily reaches a young population.

Trainees in all three samples have lower levels of schooling than women and men in the labour force in 1976. A comparison of trainees in a given age-sex group with the corresponding group in the labour force shows that trainees have lower levels of schooling in every case. Reentrant female trainees have lower levels of schooling than trainees in the other two samples, but this is entirely attributable to differences among trainees aged 21 to 34. Reentrant female trainees 35 years old and over have levels of schooling comparable to those of female nonreentrants in the same age group, and superior to those of male trainees in the same age group. Nonreentrant female trainees 34 years old and under have levels of schooling comparable to those of male trainees in the same age group; and those 35 years old and over have higher levels of schooling than men in the same age group.

Table 4-4 gives the distribution of institutional trainees by marital status. As one would expect, given the definition of reentrants, only 8 per cent of women in this sample are single; 60 per cent are married; and 32 per cent are widowed, divorced, or separated. Single persons are a significant proportion of both samples of nonreentrants. The proportion of single individuals is about the same as the proportion of married individuals in the samples of female and male nonreentrants. There are proportionately far more widowed, divorced, or separated individuals in each sample of female trainees than in the male sample; this probably reflects sex differences in the effects of marital status on labour force participation.

Table 4-5 compares the distribution by years outside the labour force of reentrant female trainees from the LLFF with the distribution for married female reentrants from the 1982 Labour Force Survey (LFS).[2] Reentrant female trainees on average are slightly older and have been outside the labour force longer than

Table 4-4

Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Marital Status, Canada, 1972-81

	Marital status					
	Single	Married	Widowed	Divorced	Separated	Total
	(Per cent)					
Female reentrants	8.1	60.1	5.0	7.7	19.0	100.0
Female nonreentrants	39.4	39.1	2.9	6.7	11.8	100.0
Male nonreentrants	47.6	46.0	0.3	2.2	3.9	100.0

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

Table 4-5

Distribution of Reentrant Female Trainees (LLFF, 1972-81) and Married Female Reentrants (LFS, 1982), by Number of Years outside the Labour Force, Canada, 1982

	Reentrant female trainees				Female reentrants			
	21-24	25-34	35-44	Total	20-24	25-34	35-44	Total
	(Per cent)							
Number of years outside the labour force								
2-5	87.6	49.2	31.6	46.9	88.2	56.0	42.1	58.7
6-10	12.4	36.9	20.3	31.9	11.8	34.8	26.3	27.5
11 and over	–	13.8	48.1	21.2	–	9.2	31.6	13.9
Age group as a percentage of total	14.8	49.0	36.2	100.0	21.0	49.7	29.4	100.0

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File; and Statistics Canada, 1982 Labour Force Survey microdata tapes.

married female reentrants. The distribution of the length of time spent outside the labour force is similar for both samples among female reentrants under 35 years old. Reentrant female trainees in the 35-44 age group spent a longer period of time outside the labour force than the corresponding age group of LFS reentrants.

Schooling and Course Choices

As I noted in Chapter 3, the institutional training program has been criticized because proportionately more women than men take nonskill courses. Skill courses prepare trainees for a specific occupation; nonskill courses do not. Over 80 per cent of the nonskill courses taken by trainees in each sample were educational equivalency courses.

Table 4-6 gives the distribution of trainees enrolled in nonskill and skill courses by years of schooling for each sample. Proportionately more female reentrants than female nonreentrants, and proportionately more female nonreentrants than men, take nonskill courses. The proportion of trainees taking nonskill courses in all three samples falls rapidly as their levels of schooling increase.

Table 4-6

Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in Nonskill and Skill Courses, by Years of Schooling, Canada, 1972-81

	Years of schooling					
	8 or less	9-10	11	12-13	14 or more	Group as a percentage of total
	(Per cent)					
Female reentrants						
Nonskill courses	75.8	47.4	18.9	13.3	8.7	45.8
Skill courses	24.2	52.6	81.1	86.7	91.3	54.2
Total	31.4	35.7	13.6	15.8	3.5	100.0
Female nonreentrants						
Nonskill courses	67.4	41.7	17.1	9.0	10.0	33.3
Skill courses	32.6	58.3	82.9	91.0	90.0	66.7
Total	20.8	32.6	15.4	25.9	5.4	100.0
Male nonreentrants						
Nonskill courses	46.7	30.2	20.5	5.2	5.0	25.8
Skill courses	53.3	69.8	79.5	94.7	95.0	74.2
Total	24.8	33.0	14.8	23.3	4.0	100.0

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

The lower levels of schooling of reentrant female trainees only partly explain why they are more likely than male trainees to take nonskill courses. At every level of schooling (except grade 11), a smaller proportion of men than of women from either sample take nonskill courses. If female reentrants took nonskill courses at the same rate as men at each schooling level, 37.8 per cent of female reentrants would take nonskill courses. In fact, 45.8 per cent of them do so. There are only small differences in the schooling levels of nonreentrant female and male trainees. Thus differences in schooling levels are not the reason why proportionately more female nonreentrants than male nonreentrants take nonskill courses.

Table 4-7 gives the distribution of women and men in the institutional training program by course choice and years of schooling. The skill courses listed are those taken by at least 2.5 per cent of the trainees in our samples. Skill trainees are a more educated group than nonskill trainees.

In each sample, there are marked differences in the occupation of training according to the schooling level of the trainees. Those in health and clerical occupations are the best-educated group in both samples of women. Women training in fabricating, assembling, and repairing occupations (chiefly in sewing machine operating) are the least-educated group of female skill

Table 4-7

Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Course Choice and Years of Schooling, Canada, 1972-81

	Years of schooling					
	8 or less	9-10	11	12-13	14 or more	Total
	(Per cent)					
Female reentrants						
Nonskill courses	51.6	37.7	5.5	4.5	0.7	100.0
Skill courses						
Health (31)	9.1	22.5	17.6	26.1	24.6	100.0
Clerical (41)	6.8	35.0	23.8	30.1	4.3	100.0
Service (61)	23.6	47.1	14.2	14.2	0.8	100.0
Fabricating, assembling, and repairing (85)	45.0	34.9	10.0	8.8	1.2	100.0
All skill courses	13.9	35.3	20.1	24.9	5.8	100.0
Female nonreentrants						
Nonskill courses	42.0	41.6	8.0	6.8	1.5	100.0
Skill courses						
Health (31)	7.2	26.7	17.8	39.7	8.6	100.0
Clerical (41)	5.9	28.5	22.2	36.7	6.7	100.0
Service (61)	16.6	37.3	17.9	24.7	3.4	100.0
Fabricating, assembling, and repairing (85)	30.2	33.3	12.3	20.7	3.6	100.0
All skill courses	10.2	29.0	19.5	34.5	6.9	100.0
Male nonreentrants						
Nonskill courses	45.8	39.0	9.8	4.7	0.7	100.0
Skill courses						
Natural sciences, engineering, and mathematics (21)	4.8	10.9	15.0	56.1	13.9	100.0
Clerical (41)	9.0	23.6	18.0	40.3	9.6	100.0
Service (61)	15.9	34.5	17.2	28.2	5.0	100.0
Agriculture (71)	33.0	26.5	12.1	23.7	5.6	100.0
Processing (81-82)	19.9	41.0	18.2	26.7	3.9	100.0
Machining (83)	13.1	37.5	18.0	28.4	3.0	100.0
Fabricating, assembling, and repairing (85)	14.7	30.8	18.0	32.9	4.4	100.0
Construction trades (87)	19.9	37.0	15.5	24.6	3.4	100.0
Transport equipment operating (91)	20.6	37.2	17.8	21.3	3.5	100.0
All skill courses	18.2	31.3	16.5	29.0	4.9	100.0

*Numbers in parentheses are two-digit CCDO codes.

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

trainees; their levels of schooling are much like those of nonskill trainees. Female trainees in service occupations fall between these extremes.

Male trainees in natural sciences, engineering, and mathematics occupations (chiefly in drafting) have the highest schooling levels of all occupational groups shown in Table 4-7. Male trainees in clerical and service occupations have schooling levels comparable to those of female nonreentrants training in the same occupational groups (and somewhat higher than those of female reentrants training in these occupations). The schooling levels of male trainees in blue-collar occupations such as machining; fabricating, assembling, and repairing; the construction trades; and transport equipment operating are much like those of male trainees in service occupations.

Table 4-8 shows that about two-thirds of skill trainees in both samples of women train in clerical and health occupations. Trainees in these occupations are relatively well-educated (Table 4-7). Table 4-8 shows that about 60 per cent of male skill trainees train in machining; fabricating, assembling, and repairing; the construction trades; and transport equipment operating occupations. Male trainees in these occupations have

Table 4-8

Distribution of Female and Male Workers and Trainees in Selected Occupations, Canada, 1971-81

	Percentage of:					
	Female work force in this group		Female trainees whose last job was in this group, 1972-81		Female skill trainees whose course is in this group, 1972-81	
	1971	1981	Reentrants	Nonreentrants	Reentrants	Nonreentrants
	(Per cent)					
Occupation						
Teaching (27)*	8.0	6.3	2.3	2.2	0.7	0.7
Health (31)	9.0	8.8	7.0	6.5	10.1	8.3
Clerical (41)	34.3	36.2	27.5	26.6	58.8	57.3
Sales (51)	8.6	9.5	9.8	9.4	2.3	1.4
Service (61)	15.7	15.2	31.5	28.7	11.7	12.6
Fabricating, assembling, and repairing (85)	5.5	4.8	7.9	9.6	7.6	7.9

	Percentage of:			
	Male work force in this group		Nonreentrant male trainees whose last job was in this group, 1972-81	Nonreentrant male skill trainees whose course is in this group, 1972-81
	1971	1981		
Occupation				
Managers and administrators (11)	5.7	8.6	1.1	1.2
Natural sciences, engineering, and mathematics (21)	3.9	5.1	1.4	4.2
Clerical (41)	7.8	7.2	6.1	3.4
Sales (51)	10.2	9.1	4.9	1.2
Service (61)	9.3	9.3	9.5	6.4
Agriculture and horticulture (71)	5.9	5.0	5.0	5.1
Processing (81/82)	3.3	3.4	6.9	3.5
Machining (83)	4.1	4.2	5.7	14.9
Fabricating, assembing, and repairing (85)	8.7	10.2	8.8	20.1
Construction trades (87)	10.2	10.6	20.5	15.7
Transport and equipment operating (91)	6.0	6.2	9.9	10.0
Material-handling (93)	3.0	2.8	7.0	0.2

*Numbers in parentheses are two-digit CCDO codes.

SOURCE Based on data from Statistics Canada, *Census of Canada, 1971* and *Census of Canada, 1981*; Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

lower levels of schooling than female trainees in clerical and health occupations (Table 4-7). Another 9 per cent of male trainees are either in agriculture and horticulture or in processing occupations, where the schooling levels of trainees are lower still.

Taken together, Tables 4-7 and 4-8 suggest that the principal reason proportionately more women than men take nonskill courses is that men tend to train for occupations with lower educational requirements.[3] Men with low levels of schooling train for blue-collar occupations; women with low levels of schooling take educational equivalency courses to prepare for clerical and health occupations. (About 60 per cent of the women in each sample taking educational equivalency courses declare clerical or health occupations as their occupational goal.) Additionally, the lower levels of schooling of female reentrants contribute to their proportionately higher enrolment in nonskill courses.

Previous Occupation and Occupation of Training

In this section, I examine the relation between the occupation in which institutional trainees last worked and the occupation for which they train. Table 4-8 compares the following distributions: 1) the percentage of women and men in the work force employed in various occupational categories; 2) the percentage of female and male trainees whose last job was in various occupational categories; and 3) the percentage of female and male skill trainees whose course is in various occupational categories.

The occupational distributions of female and male trainees according to the last job they held are similar to the occupational distributions of women and men in the work force, once trainees' relatively low levels of schooling are taken into account. Thus service workers are overrepresented among female trainees, relative to the proportion of service workers in the female work force; and teachers are underrepresented. Workers in managerial and administrative occupations and in natural sciences, engineering, and mathematics occupations are underrepresented among male trainees; those in processing occupations and the construction trades are overrepresented.

Like the other studies on training programs cited above, Table 4-8 shows that female and male skill trainees train for very different occupations. Almost 60 per cent of reentrant and nonreentrant female skill trainees take courses in clerical occupations, and about 10 per cent take courses in health occupations. Only 3 per cent of male skill trainees take courses in clerical occupations, and almost none in health occupations.

Roughly 70 per cent of male skill trainees are enrolled in courses in the following blue-collar occupational categories: agriculture and horticulture; processing; machining; fabricating, assembling, and repairing; the construction trades; and transport equipment operating. Very few women train for occupations in these categories, except for the fabricating, assembling, and repairing category. Almost all women trainees in this last occupational category train as sewing machine operators, whereas men taking courses in fabricating, assembling, and repairing occupations train as mechanics and repairers or in fabricating, assembling, and repairing of electrical and electronic products occupations. The service group of occupations is the only occupational category in which significant numbers of both women and men train in the same occupations.

The occupational distribution of the trainees' last jobs differs significantly from the occupational distribution of skill trainees' courses. The percentage of female trainees who last worked in clerical occupations is less than half the percentage of female skill trainees who train in these occupations. The percentage of female trainees whose last job was in sales occupations is four times the percentage of female skill trainees who train in those occupations. The percentage of women who last worked in service occupations is more than twice the percentage of women who train in those occupations.

Institutional training thus tends to transfer women from sales and service occupations to clerical occupations. A similar process tends to transfer male trainees towards occupations in machining; fabricating, assembling, and repairing; and natural sciences, engineering, and mathematics. The percentage of male skill trainees who train in these occupations is greater than the percentage of trainees who last worked in those occupations, while the percentage of male skill trainees who train in clerical; sales; service; and processing occupations is less than the percentage of trainees whose last job was in those occupations.

Tables 4-9 and 4-10 further examine the patterns of transfers among occupations through skill training for women and men. These tables classify trainees by both the occupational category for which they train and the occupational category of the last job they held.

The "attractiveness" for women of training in clerical occupations is readily seen in Table 4-9. Clerical occupations are the most important category of skill training for every group of female trainees classified by the occupation of their last job (except for health occupations). For women who last worked in health occupations, training in clerical occupations is the second most important category of skill training.

Table 4-9

Female Trainees by Occupational Category of Training and by Occupational Category of Last Job, Canada, 1972-81

	Occupational category of last job					
	Health	Clerical	Sales	Service	Fabricating, assembling, and repairing	Trainees in each occupation as a percentage of total
	(Per cent)					
Occupational category of training:						
Female reentrants						
Nonskill courses	30.2	30.9	47.9	58.8	53.7	45.7
Skill courses						
Health (31)*	43.9	2.9	2.4	3.1	2.3	5.5
Clerical (41)	15.4	44.8	33.6	18.6	21.4	31.9
Service (61)	6.4	3.1	6.4	9.5	7.7	6.4
Fabricating, assembling, and repairing (85)	0.8	1.8	2.2	3.5	10.8	4.1
Female nonreentrants						
Nonskill courses	25.4	23.7	30.3	43.1	39.2	33.4
Skill courses						
Health (31)	37.8	3.2	3.3	4.1	1.9	5.5
Clerical (41)	23.0	56.9	47.3	27.7	30.0	38.1
Service (61)	4.7	5.1	8.4	14.2	5.8	8.4
Fabricating, assembling, and repairing (85)	2.2	1.9	2.3	4.1	16.4	5.3

*Numbers in parentheses are two-digit CCDO codes.
SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

One consequence of the "attractiveness" of clerical occupations is that about half of all female skill trainees who last worked in clerical occupations train for clerical occupations. Women who last worked in health occupations also have a strong tendency to train in the occupational category of their last job. In other occupational categories, women's tendency to train in the occupational category of their last job is weaker, but still present. Thus while women who last worked in service occupations or in fabricating, assembling, and repairing occupations are more likely to train in clerical occupations than in any other occupational groups, the second most important occupational category of training in each of these cases is the occupational category of the last job. Sales work is the only occupational category which fails entirely to retain its former workers as trainees.

According to Table 4-10, machining occupations, fabricating, assembling, and repairing occupations, and the construction trades attract male trainees, regardless of the occupation in which they last worked. In most occupational categories, men who last worked in occupations in the category have some tendency to train for occupations in the category. This tendency is strongest in agricultural and horticulture occupations, in machining occupations, and in transport equipment operating occupations. It is somewhat weaker in fabricating, assembling, and repairing occupations, service occupations, and natural sciences, engineering, and mathematics occupations. Finally, there is no discernible tendency for men whose last job was in sales occupations or material-handling occupations to train in these categories.

Why Do Institutional Trainees Take the Courses They Take?

What explains the course choices of institutional trainees? I will divide this question into two parts and will address each part successively. First, given that women train in predominantly female occupations and that men train in predominantly male occupations, what explains the occupational choices described in the last two sections? Second, why do women tend to train for predominantly female occupations, rather than for the skilled, blue-collar occupations for which most men train?

Table 4-10

Male Trainees by Occupational Category of Training and by Occupational Category of Last Job, Canada, 1972-81

	Occupational category of last job											
	Natural sciences, engineering, and mathematics	Clerical	Sales	Service	Agriculture and horticulture	Process-ing	Machin-ing	Fabricating, assembling, and repairing	Construc-tion	Transport and equipment operating	Material-handling	Trainees in each occupation as a percentage of total
	(Per cent)											
Occupational category of training:												
Nonskill courses	16.5	28.8	31.0	31.9	16.9	28.8	19.6	27.2	27.5	20.6	31.9	25.9
Skill courses												
Natural sciences, engineering, and mathematics (21)	23.6	5.8	4.9	2.6	1.5	2.4	3.2	3.4	2.2	1.5	3.6	3.1
Clerical (41)	2.3	9.8	4.7	3.8	1.0	1.6	1.2	2.0	1.4	1.0	2.2	2.5
Sales (51)	0.2	1.9	2.5	1.2	0.3	0.8	0.5	1.0	0.6	0.6	0.9	0.9
Service (61)	3.8	5.6	6.5	17.5	2.1	3.2	1.6	2.5	3.2	2.6	3.7	4.7
Agriculture and horticulture (71)	3.3	0.9	1.1	0.9	50.6	1.2	0.7	1.1	1.7	1.3	1.0	3.7
Processing (81-82)	3.2	2.2	3.4	3.7	1.3	8.1	1.8	1.6	1.9	2.0	2.9	2.6
Machining (83)	5.4	8.9	7.6	6.4	6.1	13.0	46.5	14.2	9.0	10.8	9.1	
Fabricating, assembling, and repairing (85)	12.9	16.0	17.5	11.4	7.3	14.3	10.0	26.5	13.4	11.5	16.7	14.7
Construction (87)	7.4	7.4	7.4	7.6	6.8	10.9	7.6	8.4	19.5	9.4	6.7	11.5
Transport and equipment operating (91)	4.7	3.6	5.1	4.0	1.9	3.3	2.3	4.7	4.9	34.1	6.3	7.4
Material-handling (93)	0.3	0.1	0.1	0.1	–	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.4	0.1

*Numbers in parentheses are two-digit CCDO codes.
SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

Table 4-11 gives the median income of full-time workers in the occupations in which most trainees in the samples either worked or trained. The table sheds considerable light on why institutional trainees are attracted to certain occupations and not to others. Clerical and health occupations are the best-paid occupations in which significant numbers of women train or last worked. Occupations in machining; welding; fabricating, assembling, and repairing of electrical and electronics equipment; and the construction trades, which attract male trainees, are among the better-paid jobs for men.

Table 4-11 also offers a partial explanation as to why the tendency for trainees to train in the occupation of their last job is stronger in some occupations than in other. Generally speaking, this tendency is strongest in the occupations with the highest earnings levels. For women, the occupations with the highest retention rates are clerical and health occupations; for men, the occupations with the highest retention rates are in machining (and farming); followed by transport equipment operating; fabricating, assembling, and repairing; natural sciences, engineering, and math; and the construction trades.

Table 4-11

Women and Men Working Full-Time Full-Year and Their Median Wage and Salary Income, by Selected Occupations, Canada, 1980

	Working full-time full-year*		Median wages and salaries	
	Women	Men	Women	Men
	(Number)		(Dollars)	
Occupation				
Other occupations in architecture and engineering (216)**	6,750	70,360	15,154	21,259
Nurses, graduate, except supervisors (3131)	66,535	4,900	18,802	18,886
Nursing assistants (3134)	17,195	2,190	13,808	15,254
Nursing aides and orderlies (3135)	24,045	6,105	11,983	13,881
Stenographic and typing occupations (411)	259,160	4,020	12,638	16,351
Bookkeepers and accounting clerks (4131)	172,820	46,415	12,470	16,390
Tellers and cashiers (4133)	58,190	5,290	10,415	13,428
Shipping and receiving clerks (4153)	7,955	45,990	11,368	15,309
General office clerks (4197)	57,995	17,415	12,393	16,141
Sales occupations, commodities (513/514)	102,055	262,825	9,889	18,505
Chefs and cooks (6121)	22,420	25,545	9,304	12,750
Waiters, hostesses and stewards, food and beverages (6125)	33,790	9,410	7,107	10,089
Barbers, hairdressers, and related occupations (6143)	14,730	5,295	9,202	12,367
Farming, horticultural, and animal-husbandry occupations (71)	6,955	37,910	8,431	12,725
Food, beverage, and related processing occupations (821/822)	14,790	61,145	11,735	16,999
Metal machining occupations (831)	2,235	60,220	11,774	19,455
Metal shaping and forming occupations, except machining (833)	5,255	84,870	11,668	18,910
Fabricating, assembling, installing, and repairing occupations – electrical, electronic, and related equipment (853)	15,740	62,290	11,989	19,322
Sewing machine operator (8563)	35,470	2,225	9,221	12,619
Mechanics and repairers, n.e.c. (858)	2,310	219,795	13,946	19,305
Excavating, grading, paving, and related occupations (871)	370	43,890	17,499	18,596
Electrical power, lighting and wire communications equipment erecting, installing, and repairing occupations (873)	2,755	81,265	16,516	23,464
Other construction trades occupations (878/879)	1,950	156,845	12,824	19,353
Motor transport operating occupations (917)	6,020	172,620	11,786	18,048
Occupations in labouring and other elemental work, material-handling (9318)	740	11,400	12,134	15,837

n.e.c. – not elsewhere classified.
*With wages and salaries.
**Numbers in parentheses are CCDO codes.
SOURCE Statistics Canada, *Census of Canada, 1981*, cat. 92-930, Table 3.

Nevertheless, certain relatively low-pay occupational categories retain a significant proportion of their workers as trainees. These include the service occupations for both women and men, and the fabricating, assembling, and repairing occupations for women. This could be explained by the fact that workers in an occupation invest in job skills specific to that occupation. If they change occupations, they lose the returns to these investments. Thus a trainee who has previously worked in a low-pay occupation may decide to train in the same occupation, so as not to lose the returns to previous job-skill investments.[4]

In essence, trainees seem to choose courses which will allow them to enter better-paid occupations or to increase their level of skills in their present occupation. Trainees who last worked in the better-paid occupations are the most likely to seek to acquire additional skills in their current occupation. Benmouyal-Acoya (1978, p. 73), in her study on female reentrants, gives essentially the same explanations for the course choices of trainees.

While men and women seem to have similar reasons for choosing the occupations in which they train, most women train in predominantly female occupations, and most men in predominantly male occupations. Why do their choices of occupational training differ? In particular, why do men, but not women, train for high-skill, blue-collar occupations.

The authors of several previous studies on the participation of women in training programs suggest that Canada Employment Centres' counsellors may steer women towards clerical occupations (Benmouyal-Acoya, 1978, p. 77; Pearson, 1979, p. 43; Cohen, 1981, p. 9). Presumably this means that women are steered away from predominantly male occupations. But Benmouyal-Acoya finds no evidence of "steering" in the reasons female reentrant trainees in her sample gave for their course choices (Benmouyal-Acoya, 1978, pp. 75-77).

This does not exclude the possibility that there are subtler forms of channeling which affect female trainees' course choices. For instance, material for clients of Employment Centres lays great stress on the need for a "realistic" self-assessment of one's prospects in the labour market (see EIC, 1979). Women (or Employment Centre counsellors) might interpret "realistic" occupational choices to mean stereotypically female occupations.

Table 4-11 raises another possible explanation of why women do not train in predominantly male, high-skill, blue-collar occupations. It shows that women who work full-time in machining; welding; fabricating, assembling, and repairing of electrical and electronic equipment; the construction trades (other than excavating and grading; or electrical); transport equipment operating; and farming occupations earn no more than women who work in clerical occupations. Those who work full-time in electrical and wire communications, installing and repairing; excavating and paving; as mechanics and in repairing occupations do earn significantly more than clerical workers. (It should be noted that the number of women working in the male-dominated occupations listed in this paragraph is very small.)

Women, therefore, might not seek training in male-dominated, blue-collar occupations, simply because they would earn no more in these occupations than in clerical occupations. Women may also be skeptical as to their chances of finding employment in male-dominated, blue-collar occupations once they have completed their training. There is some evidence that these doubts are justified. Streker-Seeborg *et al.* (1984) examine women's and men's experience in a U.S. training program. They find that female trainees in male-dominated occupations are 29 per cent less likely than male trainees to find employment in these occupations. Moreover, female trainees in male-dominated occupations do not earn more than female trainees in traditionally female occupations.

There are other reasons that might make male-dominated occupations unattractive to female trainees. Women may be subject to harassment by men in their training courses and on the job. Also, the occupational choices of many female trainees are constrained by their family responsibilities. Jobs in predominantly female occupations are more likely to be structured to accommodate these constraints than jobs in predominantly male occupations. Finally, women working in predominantly female occupations may have better access to supervisory jobs than those in predominantly male occupations.

The fact that women do not take courses in predominantly male, blue-collar occupations also can be explained by the human-capital model, framed in terms of the job-skill investment choices of female trainees. An examination of the *Canadian Classification and Dictionary of Occupations* (CCDO) (Manpower and Immigration, 1973), which describes the job qualifications for various blue-collar occupations, leaves me with the following impressions. Entry in most skilled, blue-collar occupational categories requires relatively little formal schooling. Within these occupational categories, however, there are different occupations with various levels of skills; and progression from one occupation to another comes through largely training with the employer. For instance, there are different levels of machinists and of welders with differing levels of on-the-job training.

Women may choose not to enter skilled, blue-collar occupations because of the substantial investment in

job skills through on-the-job training these occupations require. Women would therefore avoid training courses that provide entry to these occupations. This explanation is compatible with the finding of Duncan and Hoffman (1979, p. 597), that skilled, blue-collar workers have much more on-the-job training than clerical workers, sales workers, operatives, or service workers.

This human-capital explanation of the course choices of female trainees is simply an application of the human-capital model of the occupational choices of women described in Chapter 1. As is pointed out in that chapter, the absence of women from occupations with high levels of on-the-job training might also be viewed as the result of employer discrimination.

The course choices made by female institutional trainees are implicitly occupational choices. I have argued that even women trainees' greater likelihood of taking nonskill courses is linked to their occupational goals. Why women choose to train in predominantly female occupations is hence closely linked to the question of why women work in these occupations (see Chapter 1).

I concluded Chapter 1 by stating that while voluntary job-skill investment decisions, discrimination, and socialization patterns all play some role in determining the occupational distribution of women, the relative importance of these three factors is not known. The same statement applies to the question of why female institutional trainees enrol for courses in predominantly female occupations, and male institutional trainees enrol for courses in predominantly male occupations. Both women and men seem, however, to use institutional training to improve their position in the labour market, either by acquiring skills in a different, better-paid occupation, or by acquiring additional skills for their present occupation.

5 A Multivariate Model of Course Choice

This chapter reports estimates of a model of the choice of occupation of training for female reentrants and nonreentrants taking skill courses. Specifically, the choice modeled here is the trainee's decision to train in the occupation of her last job or in another occupation. As is shown in Chapter 4, most occupational categories retain a significant proportion of women who last worked in these occupations as trainees in these occupations. While this tendency is strongest among women who last worked in health and clerical occupations, it is not limited to these occupations.

The model developed below (and in the Appendix) is a human-capital model. Female trainees are viewed as investing in job skills so as to maximize the value of their career earnings (net of the costs of job-skill investment). I do not mean to imply by the use of this model that income maximization is the sole factor affecting the occupational choices of women. Aside from discrimination, socialization, and other factors discussed in Chapters 1 and 4, personal preferences, the occupational composition of local labour markets, and chance undoubtedly play a large role in determining the occupational choices of women.

In the samples of female skill trainees, however, there are almost no women who train outside the range of traditionally female occupations. The model reported here provides a reasonable explanation of why female trainees make the course choices they do, within the range of traditionally female occupations. The model does not seek to test the different hypotheses explored in Chapter 4 as to why female institutional trainees do not train outside this range of occupations.

A Human-Capital Model of Occupational Change

In Chapter 1, I described the human-capital model of job-skill investment and showed how it could be used to explain the different occupational choices made by women and men. To recapitulate briefly, individuals acquire job skills through on-the-job training or through schooling. In the case of schooling, they "pay" to acquire these skills by forgoing the earnings available to them in the labour market (and by paying the direct costs of schooling). In the case of on-the-job training in general skills (those valuable to a large number of employers), employees must "pay" their employers for the training provided, since the employees receive the returns to training. This payment takes the form of earnings lower than the individual's marginal productivity during the training period. Once an individual invests in job skills, these skills earn a return over the remaining work life, since they allow the individual to command higher earnings.

Mincer and Polachek (1974) develop a model in which women invest less in human capital than men over their work lives because they expect to withdraw from the labour force to raise their children. If occupations differ in the amount of human-capital investment they require, this would lead more women to enter occupations with lower human-capital requirements than men.

The model developed here makes a distinction between two types of general human capital: human capital which is occupationally specific and human capital which is not occupationally specific. Occupationally specific human capital refers to job skills that are useful in only one occupation; nonoccupationally specific human capital refers to job skills that are useful in a broad range of occupations or in all occupations.[1]

A woman who is considering a change of occupation may have invested in human capital specific to her present occupation. If she changes occupation, this investment will earn no return. I call this (potential) loss "the opportunity cost of changing occupation." An individual might seek to change occupation because the new occupation would offer greater scope for human-capital investment than the old. That is, there may be limits to the job skills that can be acquired through investment in low-skill occupations, and these limits may not exist (or may be much higher) in high-skill occupations. I call the potential higher lifetime earnings resulting from a greater scope for human-capital investment in a new occupation, less the costs of this investment, "the return to changing occupation." Finally, I call the difference between the return to changing occupation and the opportunity cost of changing occupation "the net return to changing occupation." I would argue that the larger the net return to changing occupation, the more likely it is that an individual will change occupation.

The greater the amount of occupationally specific human capital a woman has acquired in her present

occupation, the greater the opportunity cost of changing occupation. The amount of occupationally specific human capital a woman has acquired depends on how long she has worked in her present occupation, her rate of human-capital investment in her present occupation, and the extent to which the human capital thus acquired is transferable to other occupations. Thus individuals who have worked for only a short time in their present occupation, and individuals who work in occupations with little scope for human-capital investment, have low oppportunity costs of changing occupation.

The return to changing occupation is positive if, by changing occupation, a woman increases the scope for profitable human-capital investment available to her. Thus the women most likely to change occupation are those who work in occupations offering little scope for human-capital investment. The profitability of human-capital investment depends on the length of time over which returns to this investment can be earned. Hence, the longer the remaining work life, the greater is the return to changing occupation.

Why might women (or men) find themselves in occupations allowing insufficient scope for human-capital investment? One possible answer is that individuals typically progress through a series of occupations with increasing scope for human-capital investment. This process is analysed by Shaw (1984) using a concept of "transferability" of occupational skills that is closely related to the "specificity" of occupational skills as described here. This line of reasoning, however, seems better suited to explaining why individuals move between closely related occupations than to explaining why they move between broad occupational categories (the type of movement analysed below).

Another possible reason why an individual might change occupation is a decrease in the return to human capital specific to her (or his) present occupation. If certain job skills become obsolete, or are in excess supply in the labour market, the return to these skills will decrease. This lowers the opportunity cost of changing occupation for workers with these job skills. The return to changing occupation is highest for workers with the longest remaining work lives; and the opportunity cost of changing occupation is lower, the smaller a worker's investment in human capital specific to the present occupation. Thus the youngest workers in an occupation are the most likely to leave when the return to job skills specific to that occupation decreases.

A third possibility applies to women in particular. There is evidence that many women have tended to underestimate the amount of time they will spend in the labour force over their lives. Thus Sandell and Shapiro (1980, p. 350) find that young women's work plans at age 35 imply a lower rate of labour force participation than that of women about 35 years old when the young women were surveyed. Since the labour force participation rates of women had risen considerably by the time these young women reached age 35, their underestimate of their future participation rate was quite large.

If young women underestimate the amount of time they will spend in the labour force, they may invest less in human capital than they would if they were aware of the extent of their future participation. This may lead them to enter occupations with little scope for human-capital investment. If so, when they realize that their labour force participation will be more extensive than they had foreseen, they may seek to change occupation so as to increase their scope for human-capital investment. In particular, women reentering the labour force are likely to have a more accurate assessment of the length of their remaining work lives than women who plan to withdraw from the labour force but have not yet done so.

The Empirical Model

The theoretical model of occupational change sketched above is the basis for the empirical model of the course choices of female trainees developed in this section. (The theoretical model is treated in more detail in the Appendix.) The choice modeled here is the decision of female skill trainees to train in the occupational category of their last job or in some other occupational category. The independent variables of the model are factors that affect the net return to changing occupation. As previously stated, I do not claim that these are the only factors influencing women in their choice of occupation of training. I do, however, claim that the probability that a woman will change occupation increases as the net return to changing occupation increases.

Formally, then, the model has the following structure: the probability of a woman training in the occupational category of her last job is a function of her net return to changing occupation and of a variety of other factors. The probability of a woman training in the occupational category of her last job is hypothesized to decrease as the net return to changing occupation increases.

The model thus has a binary dependent variable, *SAME*, which takes the value 1 if a woman trains in the CCDO two-digit occupational category of her last job, and the value 0 if she trains in a different one. Among the various estimation techniques appropriate for binary dependent variables, I chose to use logit.[2] The independent variables of the model are the factors

determining the individual trainee's net return to changing occupation.

The model is applied separately to reentrant and nonreentrant female skill trainees. The explanatory variables for each group are the same, with one series of exceptions. The variable *YRSOUT*, which measures the time trainees have spent outside the labour force, is included for reentrant female trainees, as are a number of interactive variables constructed using *YRSOUT*.[3] These variables are omitted for nonreentrants. The variable *NOTEMP*, equal to 1 for trainees who were not employed at time of enrolment, is included for nonreentrant trainees, as are a number of interactive variables constructed using *NOTEMP*. These variables are omitted for reentrant trainees.[4]

Since the samples used here are drawn from female skill trainees, they are unlikely to be random samples of female reentrants and nonreentrants. Most factors that affect the net return to changing occupation may also affect the decision to take a training course. Thus the results presented below cannot be interpreted as estimates of a model of the determinants of occupational change for all women in the labour force. It would have been preferable to estimate a model that explained both the decision to take a training course and the decision to change (or not to change) occupation. Unfortunately, I know of no sample of women in the labour force that provides suitable data for the estimation of such a model.

Variables Included in the Model and Predicted Effects

The following variables are included in the model of the probability of a female skill trainee enrolling for training in the occupation of her last job.

AGE — age, in years, at time of enrolment. I argued above that the net benefit to changing occupation decreases as the time left until the end of a trainee's work live decreases. Age is included here as a measure of the time left until the end of a trainee's work life, so that the probability of a woman training in the occupation of her last job increases as age increases.

SCHOOL — years of schooling completed at time of enrolment. Schooling permits the acquisition of job skills that are applicable to a wide variety of occupations, as opposed to the occupationally specific job skills acquired through on-the-job training. Higher levels of schooling thus promote occupational mobility. The probability of a women training in the occupation of her last job should decrease with higher levels of schooling.

TRSCHL — years of trade school completed at time of enrolment. Trade school typically prepares students for a specific occupation. Occupationally specific job skills acquired in trade school may earn little or no return if a woman changes occupational category. The probability of a woman training in the occupation of her last job should increase with higher levels of trade school education.

MARRIED, *SINGLE*, *WIDDIVSEP* — marital status at time of enrolment. The omitted category is *WIDDIVSEP* (widowed, divorced, or separated). Married women are most likely, and single women least likely, to have their labour market participation constrained by childrearing or other family responsibilities. Constraints of this sort may lower the income-maximizing level of human-capital investment for women, decreasing their incentive to change occupation. Consequently, married women should have the highest probability, and single women the lowest probability, of training in the occupation of their last job. This effect may be stronger for nonreentrants than for reentrants because reentrants' children are likely to be older.

MARITIME, *QUEBEC*, *ONTARIO*, *WEST* — region of enrolment for training. The omitted region is the West (Manitoba, Alberta, Saskatchewan, and British Columbia). These regional variables are included to capture the effects of regional differences in labour markets and in training policies.

OCCUPATION — the occupation of the last job prior to course enrolment. The occupational categories used here are *NURSE* (nursing supervisors, registered nurses, licensed vocational nurses, nursing students); *NRSAIDE* (nursing aides and assistants, orderlies); *HEALTH* (all other health occupations); *CLERICAL* (clerical occupations); *SERVICE* (service occupations, excluding waitresses); *WAITRESS* (waitresses); and *FA&R* (fabricating, assembling, and repairing occupations, almost entirely sewing machine operating).[5] The omitted category is all other occupations. The great majority of women in the omitted category last worked in sales occupations.

According to the model developed above, a woman cannot have a positive net benefit to changing occupation unless her previous occupation offered insufficient scope for human-capital investment. Women thus are more likely to remain in occupations that offer greater scope for human-capital investment for two reasons. First, they are less likely to have insufficient scope for human-capital investment in these occupations. Second, women in these occupations are likely to have invested more in their human capital in the past, increasing the opportunity cost of changing occupation.

The human-capital model views earnings as a return to job-skill investment. The occupational categories in which female earnings are highest are likely to be those that offer them the greatest scope for human-capital investment. On the basis of this criterion, nursing and

clerical occupations offer the most scope for human-capital investment. Women who worked as waitresses, in other service occupations, in sales occupations, and in fabricating, assembling, and repairing occupations have the least scope for human-capital investment. Nurses' aides and assistants occupy an intermediate position; other health occupations are too disparate a group to formulate any general characterization.

These rankings coincide with my assessment of the relative scope for job-skill investment in these occupations, based on descriptions of qualifications for these occupations in the CCDO (Manpower and Immigration, 1973). The probability of a woman training in the occupation of her last job should be highest for women who last worked in clerical occupations or as nurses, and lowest for those who last worked as waitresses, in other service occupations, in fabricating, assembling, and repairing occupations, or in sales occupations. The other health occupations category, which includes various technical occupations as well as some low-skill occupations, should occupy an intermediate position.

YRSOUT — the number of years since leaving the last job held prior to training for female reentrants. According to Mincer and Polachek's (1974) model of female human-capital investment, women's job skills depreciate during their withdrawal from the labour force, and the longer the withdrawal period, the greater the depreciation. This depreciation lowers the opportunity cost of changing occupation. Longer periods of withdrawal should decrease the probability of a woman training in the occupation of her last job.

YRSOUT x *OCC* — a series of interactive variables obtained by multiplying *YRSOUT* by the occupational dummy variables. Women in occupations offering less scope for human-capital investment have the highest potential return to changing occupation. The negative effects of job-skill depreciation on the probability of training in the same occupational category should be strongest for these women, and weakest for those who last worked in the clerical and health occupational categories.[6]

NOTEMP — women in the sample of nonreentrant skill trainees who were not employed at the time of enrolment for training. Women who are unable to find employment in their occupation are less likely to train in that occupation than women who can find employment.

NOTEMP x *OCC* — a series of interactive variables obtained by multiplying *NOTEMP* by the occupational dummy variables. Women in occupations with frequent unemployment may be less affected by unemployment when making occupational decisions than women in occupational categories with more stable employment. Female trainees who last worked in service occupations or in fabricating, assembling, and repairing occupations may be less likely to change occupation because of unemployment than those who last worked in other occupations.

TENURE — months employed at last job. This variable is included as a proxy for work experience in the occupation of the last job, since no direct measure of occupational experience is available. The longer a woman has worked in an occupation, the highest her investment in human capital specific to this occupation is likely to be, and the higher her opportunity cost to changing occupation. Higher levels of *TENURE* should be associated with the higher probability of a woman training in the occupational category of her last job.

TENURE x *OCC* — a series of interactive variables obtained by multiplying *TENURE* by the occupational dummy variables. Since the rate of human-capital investment is likely to be highest in the occupations offering the most scope for investment, the positive effects of *TENURE* on the probability of a woman training in the occupational category of her last job should be strongest in these categories. It was argued earlier that these are the clerical and health occupational categories.

Estimation Results

Table 5-1 shows the results of logit estimations of the model for female reentrants and nonreentrants. Most of the coefficients reported in this table have the predicted signs and relative magnitudes. Age has the predicted positive effect on the probability of a woman training in the occupation of her last job. Schooling has the predicted negative effect, although its coefficient is not statistically significant in the estimates for reentrants. Years of trade school have no significant effect for either sample.

Table 5-1

Logit Estimates with Dependent Variable *SAME* for Reentrants and Nonreentrants Taking Skill Courses

	Reentrants		Nonreentrants	
	(Per cent)			
AGE	0.019	(0.006)***	0.016	(0.003)***
SCHOOL	-0.044	(0.032)	-0.107	(0.014)***
TRSCHL	0.125	(0.090)	0.015	(0.040)
MARRIED	0.023	(0.121)	0.292	(0.073)***
SINGLE	-0.234	(0.232)	0.093	(0.080)
(WIDDIVSEP)	-	-	-	-
MARITIME	-0.037	(0.179)	0.153	(0.090)*
QUEBEC	0.316	(0.165)	0.299	(0.076)***
ONTARIO	0.079	(0.135)	-0.105	(0.068)
(WEST)	-	-	-	-

Table 5-1 (Concl'd.)

	Reentrants		Nonreentrants	
YRSOUT	-0.091	(0.039)**	–	–
NOTEMP	–	–	-1.088	(0.178)***
TENURE	-0.000	(-0.003)	-0.001	(0.002)
OCCUPATION				
NURSE	5.312	(0.737)***	2.772	(0.517)***
NRSAIDE	2.250	(0.391)***	2.386	(0.294)***
HEALTH	0.463	(0.689)	1.945	(0.368)***
CLERICAL	4.234	(0.241)***	2.124	(0.206)***
SERVICE	1.789	(0.260)***	1.071	(0.227)***
WAITRESS	1.625	(0.288)***	0.671	(0.253)
FA&R	1.562	(0.308)***	-0.004	(0.409)
(OTHER)	–	–	–	–
YRSOUT × *OCC* (reentrants)/ *NOTEMP* × *OCC* (nonreentrants)				
NURSE	0.109	(0.068)	0.128	(0.567)
NRSAIDE	0.080	(0.060)	0.085	(0.319)
HEALTH	0.259	(0.084)***	0.263	(0.391)
CLERICAL	0.114	(0.041)***	1.843	(0.219)***
SERVICE	0.067	(0.044)	0.493	(0.242)**
WAITRESS	0.064	(0.049)	0.919	(0.273)***
FA&R	0.097	(0.048)**	1.759	(0.419)***
(OTHER)	–	–	–	–
TENURE × *OCC*				
NURSE	-0.007	(0.007)	0.009	(0.006)
NRSAIDE	0.008	(0.009)	0.013	(0.004)***
HEALTH	-0.002	(0.014)	-0.008	(0.006)
CLERICAL	-0.004	(0.004)	0.003	(0.002)
SERVICE	-0.015	(0.011)	-0.000	(0.003)
WAITRESS	0.011	(0.009)	0.002	(0.005)
FA&R	0.003	(0.006)	0.004	(0.003)
(OTHER)	–	–	–	–
CONSTANT	-2.975	(0.470)***	-1.148	(0.272)***
	(Number of persons)			
Sample size	2,879		9,774	
SAME = 1	1,179 (39.0%)		3,582 (36.7%)	
Likelihood ratio test	1,648.5		3,801.5	

NOTE Variables in parentheses are omitted categories. Figures in parentheses are standard errors. Asterisks denote significance levels on a two-tailed *t*-test: * = 10 per cent; ** = 5 per cent; and *** = 1 per cent.

SOURCE Based on data from Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

The only marital status variable with a statistically significant effect is the *MARRIED* variable for the nonreentrant sample. For nonreentrants, being married increases the probability of a woman training in the occupation of her last job, as predicted.

Training in Quebec increases the probability of a woman training in the occupation of her last job for women in both samples, relative to other regions of the country. For nonreentrants, there is also a smaller positive effect for those training in the Maritimes.

Differences between the various occupational groups are much as predicted. The probability of a woman training in the occupation of her last job is greatest for women who worked in clerical occupations and in various health occupations. For nonreentrants, the only other occupation with a statistically significant effect is the service category, excluding waitresses. This effect is positive but smaller than the effects of having last worked in clerical and health occupations.

Among reentrants, the probability of women training in the occupational category of their last job is highest for those who worked in clerical or other health occupations. Waitresses, other service workers, and those who worked in fabricating, assembling, and repairing occupations (as sewing machine operators) also have a higher probability of training in the same occupational category than women who last worked in the omitted category of occupations (chiefly sales workers).

Time spent outside the labour force has the predicted negative effect on the probability of a female reentrant training in the occupational category of her last job. For the most part, the coefficients of the interaction variables between time spent outside the labour force and occupation of last job have the predicted order by size. At equal time spent outside the labour force, a female reentrant whose last job was in clerical occupations or other health occupations has a greater probability of training in the same occupational category than one who last worked in a fabricating, repairing, and assembling occupation, as a waitress, or in a service occupation.

Being unemployed at time of enrolment has the predicted negative effect on the probability of a nonreentrant training in the occupational category of her last job. As predicted, working in an unemployment-prone occupation offsets this effect. But working in a clerical occupation also has offsetting effects, despite the fact that clerical workers are not particularly prone to unemployment.

Neither job tenure nor the interaction variables between tenure and occupation of last job have any significant effect on the probability of a woman training in the occupational category of her last job. (The one exception is the interaction variable between tenure and nurses' aides for the nonreentrant sample, which has a statistically significant positive effect.) The failure of the tenure variable to yield statistically significant results may simply indicate that tenure in the last job is not a good proxy for experience in the occupational group of the last job.

Examples of Predicted Probabilities

Because the logit function is nonlinear, it is difficult to assess the effects of the independent variables of the

model directly from the coefficients reported in Table 5-1. For the same reason, it is difficult to compare the effects of a given variable across the two samples. Tables 5-2 and 5-3 are intended to make it easier to interpret the results of these estimates. The tables give examples of the probability of a woman training in the occupational category of her last job, as predicted from the results reported in Table 5-1.

Tables 5-2 and 5-3 confirm that the occupation of the last job has by far the strongest effect on whether female skill trainees train in the occupational category in which they last worked. Among female reentrants, the highest probability of remaining in the same occupational category is predicted for trainees who last worked as nurses or clerical workers; the lowest probability is predicted for women who last worked in the other occupations category or in other health occupations. Among reentrants, age, schooling, region, and time since the last job all influence the probability of women training in the occupation of their last job, but these effects are relatively small.

For female nonreentrants, the highest probability of women training in the occupation of their last job occurs among those who last worked in clerical occupations, and the lowest probability among those who last worked in the other occupations category. Age, schooling, and region of training also have some small effect, as do marital status and employment status at time of enrolment.

Conclusion

The estimates reported in this chapter are, for the most part, consistent with the predictions of the model of occupational change sketched at the beginning of this chapter (and developed in more detail in the Appendix). This model asserts that individuals in general, and female skill trainees in particular, are more likely to change occupation the greater the net return for doing so. The net return to changing occupation will be higher if an individual's opportunity for profitable human-capital investment in her (or his) present occupation is low, if the opportunity for such investment in a new occupation is high, and if the individual's past investment in human capital which is not transferable to a new occupation is low.

In Chapter 4, I observed that training in clerical occupations attracts women whose last job was not in this occupational category. Except for sales occupations, women also tend to train in the occupation of their last job; this effect is strongest for those in clerical and health occupations. The model in this chapter explains these observations as follows. On the one hand, women seek further training in their present occupation to avoid sacrificing the returns to their past investment in job skills specific to their present occupation. On the other hand, they seek training in clerical (and health) occupations because these occupations offer the greatest scope for human-capital investment. The combination of these effects explains why the tendency to train in the occupation of their last job is

Table 5-2

Examples of Predicted Probabilities of *SAME* = 1 from Logit Models for Reentrants Taking Skill Courses,[1] Ontario and Quebec

	Lives in Ontario; has been out of the labour force for:									Lives in Quebec; has been out of the labour force for:	
	Two years; is 25 years old; years of schooling:			Six years; is 35 years old; years of schooling:			Ten years; is 45 years old; years of schooling:			Six years; is 35 years old; years of schooling:	Ten years; is 45 years old; years of schooling:
	8	11	13	8	11	13	8	11	13	11	8
	(Per cent)										
Occupation of last job											
Nurse	*	0.86	0.85	*	0.89	0.88	*	0.91	0.90	0.91	*
Nursing assistant	0.27	0.24	0.23	0.30	0.27	0.25	0.33	0.30	0.28	0.32	0.38
Other health occupations	0.03	0.03	0.02	0.07	0.06	0.05	0.14	0.13	0.14	0.07	0.18
Clerical	0.70	0.67	0.65	0.76	0.73	0.71	0.80	0.78	0.77	0.77	0.84
Service, excluding waitress	0.20	0.18	0.16	0.21	0.19	0.18	0.23	0.21	0.19	0.23	0.27
Waitress	0.17	0.16	0.14	0.19	0.17	0.15	0.20	0.18	0.17	0.20	0.24
Fabricating, assembling, and repairing	0.15	0.13	0.12	0.18	0.16	0.15	0.21	0.19	0.18	0.19	0.25
Other occupations	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04	0.03	0.04	0.03	0.03	0.05	0.05

*No examples were computed that would attribute a grade 8 education to nurses.
1 Married reentrants who worked at least 20 months at their last jobs.
SOURCE Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

Table 5-3

Examples of Predicted Probabilities of *SAME* = 1 from Logit Models for Nonreentrants Taking Skill Courses,[1] Ontario and Quebec

	Lives in Ontario							
	Married, not employed when enrolled							
	Aged 25; 11 years of schooling	Aged 30; years of schooling: 8	11	13	Aged 35; 11 years of schooling	Widowed, separated, or divorced; not employed when enrolled[2]	Married; employed when enrolled[2]	Lives in Quebec; married; not employed when enrolled[2]
	(Per cent)							
Occupation of last job								
Nurse	0.63	*	0.57	0.48	0.55	0.46	0.75	0.63
Nursing assistant	0.41	0.51	0.43	0.38	0.45	0.36	0.67	0.53
Other health occupations	0.35	0.44	0.36	0.32	0.38	0.30	0.57	0.46
Clerical	0.75	0.82	0.77	0.73	0.78	0.71	0.61	0.83
Service, excluding waitress	0.22	0.29	0.23	0.20	0.25	0.18	0.35	0.31
Waitress	0.22	0.30	0.24	0.20	0.25	0.19	0.27	0.32
Fabricating, assembling, and repairing	0.25	0.33	0.27	0.23	0.28	0.21	0.16	0.35
Other occupations	0.05	0.08	0.06	0.05	0.06	0.04	0.16	0.09

*No examples were computed that would attribute a grade 8 education to nurses.
1 Reentrants who worked at least 20 months at their last jobs.
2 Aged 30; 11 years of schooling.
SOURCE Employment and Immigration Canada, Longitudinal Labour Force File.

strongest for women who last worked in clerical and health occupations.

Benmouyal-Acoya (1978, p. 73) finds that the two principal reasons reentrant female trainees gave for their course choices are to acquire job skills in a new occupation or to improve existing job skills. This finding is consistent with the explanation for the course choices of female skill trainees offered here. Nevertheless, there are other possible interpretations of the reasons underlying women's course choices. For instance, the attractiveness of clerical occupations might be explained in terms of the social prestige of these occupations as compared to others.

In my opinion, the greatest drawback to the model described in this chapter is its inability to address the issue of why women train almost exclusively in traditionally female occupations. There is, in principal, no reason why the model could not be applied to this question. In practice, the absence of women in the samples training in nontraditional areas (such as skilled, blue-collar occupations) prevented addressing this question in the context of this chapter (but see Chapter 4).

Within the range of traditionally female occupations, female skill trainees make choices as to the occupation of training that can be explained largely in terms of "economic rationality." It seems likely, then, that the absence of female trainees from nontraditional occupations is due, at least in part, to their "rational" economic choices. These choices might reflect trainees' awareness of labour market discrimination against women in nontraditional occupations. They might also result from the planned labour force participation patterns of women and from the constraints childrearing places on women's work. The estimates reported in this chapter unfortunately cannot serve to determine the influence of each of these factors on women's decision not to train in nontraditional occupations.

6 Conclusion and Recommendations

Principal Findings

The economics literature on the occupational distribution of women provides three possible explanations for the differences between female and male occupational distributions. These are that: 1) differences in female and male labour force participation patterns lead women to choose occupations requiring less human-capital investment than those chosen by men; 2) discrimination against women in the labour market makes it difficult for them to enter certain occupations; and 3) differences in female and male socialization patterns lead women to differ in their occupational choices.

Chapter 1 reviews these explanations and examines the evidence supporting each of them. I concluded that there is substantial evidence that all three factors contribute to the differences in female and male occupational distributions. It is very difficult, however, to assess the relative importance of these factors because they may interact with and reinforce each other.

In Chapter 2, Canadian women's patterns of participation in, and withdrawal from, the labour force are examined. Women are often depicted as withdrawing from the labour force at the birth of their first child, and as reentering when their youngest child reaches school age. The "typical" female reentrant therefore would be 35 years old or older and have spent more than five years outside the labour force.

It was shown, however, that in 1982 most women returning to the labour market were less than 35 years old and had been outside the labour force five years or less. Thus women's careers may be less constrained by withdrawal from the labour force than they were in the past. But childrearing responsibilities might lead women to work part-time or to avoid jobs requiring travel, frequent transfers, or night work. If so, these limitations are likely to affect the occupational choices of women.

The next three chapters of the study examine the participation in the federal government's training programs of women in general, and of women returning to the labour force in particular. Chapter 3 provides an overview of the participation of women in these programs. Three approaches to training are distinguished: apprenticeships, industrial training (carried out by an employer), and institutional training (classroom courses).

Previous studies on the participation of women in training programs have raised the following criticisms. Women are almost totally absent from apprenticeships and are underrepresented in the industrial training program. In the institutional training program, a greater proportion of women than men take courses that do not directly prepare them for an occupation. (These are chiefly educational equivalency courses.) In both the institutional and industrial programs, women train in predominantly female occupations, and men in predominantly male occupations.

Program data for the fiscal year 1983/84 show that these statements continue to characterize the participation of women in training programs. I summarized a series of initiatives undertaken by EIC in order to increase the number of women training for predominantly male occupations. These initiatives may have had some success; a significant minority of female institutional trainees taking skill courses in 1983/84 trained in nontraditional occupations, chiefly in drafting. But the overall participation of women in the federal government's training programs remains much as depicted in the preceding paragraph.

Chapters 4 and 5 consider the experiences of three samples of institutional trainees: female reentrants, female nonreentrants, and male nonreentrants. These samples were drawn from the LLFF. Trainees in the samples are less educated, on average, than persons in the labour force in comparable age groups. Female reentrant trainees were older, on average, than female reentrants in the labour force in 1982 and had been outside the labour force for a longer period of time.

In Chapter 4, the course choices of trainees in the three samples are examined. In each sample, as the level of schooling decreases, the proportion of trainees taking courses that prepare them for a specific occupation (skill courses) decreases. (The great majority of the trainees enrolled in nonskill courses take educational equivalency courses.) Overall, at any given level of schooling, a greater proportion of women than men take nonskill courses. I explained this by the differences in the occupations women and men seek to enter through training. A substantial majority of female trainees prepare for clerical occupations, which require relatively high levels of schooling. Men prepare for skilled, blue-collar occupations, which have lower educational requirements.

The vast majority of female skill trainees prepare for jobs in predominantly female occupations; the vast majority of male skill trainees prepare for jobs in predominantly male occupations. Within these limits, both women and men seem to use training either to enter a better-paid occupation or to improve their job skills in their present occupational category. Female trainees typically seek to enter clerical occupations, which are among the best-paid predominantly female occupations accessible to trainees. Thus almost 60 per cent of the female skill trainees in the reentrant and nonreentrant samples trained in clerical occupations, although only slightly more than 25 per cent of female trainees last worked in clerical occupations. Male trainees are "attracted" to various skilled, blue-collar occupations.

The tendency for female skill trainees to train in the occupational category of their last job is strongest in clerical and in health occupations. These are the best-paid occupations in which significant numbers of female trainees last worked. This tendency, while weaker, also exists in other occupational categories. Thus, after clerical occupations, the largest groups of female skill trainees who had last worked in service occupations or in fabricating, assembling, and repairing occupations were those who trained in the occupational category of their last job. It was only among female skill trainees who last worked in sales occupations that this tendency was entirely absent. Skilled, blue-collar occupations and drafting had the highest retention rates for male skill trainees.

Chapter 5 develops a model of the course choices of trainees and reports estimates of this model for reentrant and nonreentrant female trainees. The specific choice modeled is the trainee's decision to train in the occupational category of her last job or in another occupational category. The net return to changing occupation is hypothesized to be lower: the shorter the remaining market work life; the greater the opportunities for human-capital investment in the present occupation; the longer the time spent in the present occupation; and, for reentrants, the longer the time spent outside the labour force.

The results of the estimates are largely consistent with these hypotheses. The strongest effects are those of the present occupation: women who last worked in clerical and health occupations have the highest probability of training in the occupation of their last job. Thus a human-capital model of the course choices of female trainees seems to explain these choices reasonably well, within the range of predominantly female occupations for which these women train.

If women use training programs to improve their income-earning prospects, why do they continue to train in predominantly female occupations, rather than in skilled, blue-collar occupations. In my opinion, the reasons why women and men train in different occupations are much the same as the reasons they work in different occupations. As shown in Chapter 4, women working in skilled, blue-collar occupations may earn less than women working in the clerical occupations for which most female skill trainees prepare. Women may not train for skilled, blue-collar occupations because they anticipate that discrimination against them in these occupations will reduce their return to training. Or they may avoid occupations which require high levels of job-skill investment, because of their child-rearing and other family responsibilities. Or women's socialization may result in them avoiding skilled, blue-collar occupations. I concluded above that all three of these factors influence women's occupational decisions, but that their relative importance is very difficult to determine. I would draw the same conclusion as to the relative importance of these factors in determining why women and men train for different occupations in the institutional training program.

Have training programs played an active role in maintaining occupational segregation through discriminatory practices? The very limited evidence available suggests that this is not the case for the institutional training program. This is the only program in which EIC personnel directly controls the assignment of trainees to courses. No studies have been done on this point concerning the industrial training program and apprenticeships.

Training programs have done little to diversify the occupational distribution of women beyond stereotypically female occupations. In any event, throughout most of the period studied, this was not an explicit goal of these programs. At best, training programs have simply reflected the occupational segregation by sex in the labour market. Despite some recent initiatives aimed at increasing the number of women training in nontraditional occupations, this statement remains largely true.

Recommendations

There are several reasons to make changes in training programs that might increase the number of women training in predominantly male occupations. The first reason for change is that the administration of training programs should be demonstrably free of discrimination based on sex.

Second, training programs can be used to compensate for the effects of labour market discrimination on the occupational distribution of women. I conclude above that discrimination is a significant source of occupational differences between women and men. Training programs may offer a partial corrective to the consequences of discrimination, since there are so few

women in many male-dominated occupations that training programs could significantly increase their numbers. This is not meant to suggest, however, that training programs are a substitute for corrective action in cases where employer or union discrimination has been proven.

Third, the Canadian economy is often portrayed as suffering from chronic shortages of qualified workers in high-skilled, blue-collar occupations (EIC, 1981*b*, pp. 159-63; Betcherman, 1982, pp. 65-66). The Critical Trades Skill Training Program (CTST) and the Occupations of National Importance Program (ONI) seek to fill these shortages, but women are largely absent from these programs (EIC, 1984, p. 113). Over the next decades, much of the growth in the Canadian labour force is likely to come from continued increases in the labour force participation of women. Increased recruitment of women for high-skilled, blue-collar occupations is one way in which labour shortages in these occupations could be relieved.

A Task Force on Discriminatory Practices

The first of the reasons for policy actions I give above is that training programs should be demonstrably free of discrimination based on sex. The limited evidence available indicates that EIC personnel do not steer women into predominantly female occupations in the nonapprentice components of the institutional training program. Nevertheless, some suspicion persists on this score because the vast majority of female trainees prepare for predominantly female occupations.

Moreover, in 1983/84, the federal government spent over $200 million on apprenticeships and industrial training (including the CTST). Women are almost entirely absent from apprenticeships. They are underrepresented in the industrial training program (in proportion to their presence in the labour force), and they train in predominantly female occupations. While EIC personnel do not select trainees for these programs, the use of federal funding makes it imperative to ensure that these programs are operated in a nondiscriminatory manner.

It is therefore recommended that EIC set up a task force with the explicit responsibility of investigating discriminatory practices in training programs. This group should identify discriminatory practices where they exist and should recommend changes in these practices to the minister responsible. I would suggest that this group thoroughly examine the methods by which apprentices and trainees in the industrial training program are selected. There is now a very considerable body of studies, court decisions, and so on, in the United States that describe the discriminatory effects of various recruitment and selection practices. It should be possible to analyse the practices of Canadian training programs quite rapidly in the light of this literature.

EIC already conducts follow-up surveys of trainees in the institutional training program. I think that this survey should be expanded to include questions on whether EIC personnel advised trainees to take some courses rather than others, and if so, why; and whether trainees were made aware of the availability of courses other than their original preferences, and if so, which ones; and so on. The task force on discriminatory practices in training programs could analyse the responses to these questions in order to identify employment centres with possibly discriminatory practices.

Pilot Programs in Nontraditional Occupations

It was suggested above that EIC should seek to train women in predominantly male occupations, both to compensate for the effects of past discrimination and to ease shortages of qualified workers in high-skilled, blue-collar occupations. I think that initially this effort should take the form of relatively small-scale pilot programs, because there is very little experience in training women in medium- to high-skilled, blue-collar occupations. In 1983/84, about 600 female participants in the industrial training program trained in nontraditional occupations in fabricating, assembling, and repairing; machining and related occupations; and the construction trades. These women's experience should be followed closely since it may provide useful indications for program design.

EIC should designate target occupations for training women and should develop training programs for women in these occupations jointly with employers. The target occupations should be occupations where there is a strong demand for qualified workers; these occupations might be drawn from the CTST and the ONI.

This effort should be carried out within the industrial training program for two reasons. First, it may be difficult to recruit women for training in these occupations if they are skeptical about their chances of obtaining employment in the occupation of training. In the industrial training program, employment and training are directly linked, a fact that may encourage women to undertake training. Second, several of the studies cited in Chapter 1 suggest that medium- and high-skilled, blue-collar occupations require large amounts of on-the-job training. The industrial training program would seem to be the most appropriate for providing this type of training.

Once the target occupations are designated, EIC should actively seek out employers who are willing to

train women in these occupations in return for subsidies. A training plan should be worked out with these employers, specifying how trainees are to be recruited and trained, and what proportion of the trainees will be employed in the occupation of training following completion of the program. Employers should be encouraged to draw on their own pool of female employees, even if this means going outside the job classifications from which they usually recruit trainees. For instance, an employer may have only recruited repairers among employees with assembly experience; for this program, the employer might also recruit among clerical employees.

The flexibility of the present industrial training program as to the modes of training should be retained and enhanced. Employers at present may provide both classroom and on-the-job training. Here, they should also be able to draw on the resources of the institutional training program. For instance, if a general course in welding (or welding experience) is a prerequisite to the training an employer contracts to provide, this employer's female trainees might take a welding course before beginning on-the-job training.

The progress and results of these programs should be closely monitored for two reasons. First, employers who receive sizable subsidies for training women should be held to compliance with the terms of their training contracts. Second, monitoring these training programs and evaluating their results will yield information that will assist in the design of further training programs. Evaluation of these programs should be based on comparisons with a "control group" of comparable employers who did not participate in the programs.

The recommendations made above for changes in training programs are quite modest and probably could be funded by redirecting the existing training budget. These initiatives are intended to supplement those already undertaken by EIC. While the number of women training in nontraditional occupations is small, it probably represents a substantial gain over the number of women who trained in these occupations in the past. Thus the measures undertaken by EIC to train women in nontraditional occupations would appear to have had some success and should be continued.

In the recommendations developed above, I do not distinguish between female reentrants and nonreentrants because these two groups do not seem to differ greatly in their use of training programs. This is not surprising since most reentrants have been outside the labour force for relatively short periods of time. I personally am convinced that the most important elements of employment policy for female reentrants are guaranteeing women reintegration with their employer after maternity leave and increasing the availability of child care.

One important change that needs to be made in the institutional training program, however, would greatly encourage female reentrants to participate in this program. This is to increase the dependent allowances for trainees to a point where they reflect the actual costs of providing child care. Female reentrants are far more likely to have young children than other women who consider participating in training programs. The costs of child care during training are therefore more likely to impede the participation of female reentrants than other women and men.

Despite the fact that most female reentrants have been outside the labour force for relatively short periods of time, there are still many of them who have been outside the labour force for more than five years. These women seem to be more present in the population of reentrants enrolled in training programs than in the general population of reentrants. They are likely to be out of touch with the labour market and to need orientation services. The orientation courses presently provided by EIC specifically for female reentrants are a useful measure that should be continued, and perhaps expanded and more widely publicized.

Conclusion

The principal measures proposed above would tend to increase the representation of women in medium- and high-skilled, blue-collar occupations. Unlike high-skilled, white-collar occupations, these occupations are accessible through training programs. Women have not made gains in these occupations in recent years comparable to those they have made in high-skilled, white-collar occupations. Finally, the number of women in most skilled, blue-collar occupations is so small that even a limited training program could greatly increase the presence of women in these occupations.

I do not think, however, that training programs can dramatically reduce the differences between female and male occupational distributions. Differences in the occupations for which women and men train reflect differences in the occupations in which they work. In the absence of changes in labour market conditions, training programs can at best have a marginal effect on sex differences in occupation.

Earlier, I ascribed differences in female and male occupational distributions in part to discrimination and in part to women's own occupational choices. These choices are influenced by the constraints that child-rearing and other family responsibilities place on women's careers and by the socialization patterns of women.

Adequate methods need to be found for removing discriminatory obstacles to female entry into certain occupations. In my opinion, this will require some form of affirmative action program. Measures that tend to ease the constraints that childrearing responsibilities place on women's careers would also tend to lessen the occupational differences between women and men. Such measures include increased provision for child care and increased access to parental leave for child-rearing. Finally, young women entering the labour market now, and those who will enter it in the near future, should be made aware that they are likely to spend very little of their potential work life outside the labour market. They should be counselled to choose their course of study and to make their occupational choices accordingly.

Appendix

A Model of the Return to Changing Occupation[1]

In this appendix, I develop the model described in the first part of Chapter 5. This model serves to analyse the cost of, and returns to, changing occupation for a woman who has already acquired job skills in a given occupation. This is done by comparing the stream of returns to human capital in each occupation, net of the costs of human-capital investment. It is assumed that in any occupation, a woman will seek to maximize her return to human-capital investment, net of the cost of this investment.

I consider a woman with L periods remaining in her market work life. I refer to the period t periods before the end of this woman's work life as period t, $t = 0, \ldots L$. I consider two occupations, i and j, and I assume that a woman has previously acquired human capital specific to the i^{th} occupation in the amount of K_i^L. I assume that all human capital earns the rental rate r in each period in which it is used in the occupation to which it is specific. If in any period a woman works in occupation j, all human capital acquired in occupation i earns no return, and vice versa. If she works in the i^{th} occupation in period t, she may acquire human capital specific to this occupation. I denote the amount of human capital thus acquired by I_i^t, $t = 0, \ldots L$. If a woman works in occupation j in period t, she may acquire human capital specific to this occupation; the amount of human capital thus acquired is denoted by I_j^t.

I assume that the costs of acquiring human capital in either occupation in any period are given by a cost function, $C(I)$, with $C(0) = 0$; $C'(0) = 0$; $C'(I) > 0$ for $I > 0$; $C'' > 0$. I assume that there is a maximum amount of human capital that can be acquired in the i^{th} occupation, $\bar{K}_i$, but that there is no such maximum in the j^{th} occupation. I refer to the difference between $\bar{K}_i$ and K_i^L as the "scope for human-capital investment" in occupation i in period L.

Suppose that a woman works in occupation j throughout her remaining market work life. Her income maximization problem can be stated as follows:

$$\text{Maximize: } \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_j^t - C(I_j^t)],$$

$$\text{Subject to: } I_j^t \geqslant 0, t = 0, \ldots L.$$

The first order conditions for a maximum are that $r\,t = C'(I_j^{t*})$, $t = 0, \ldots L$, where I_j^{t*} denotes the income-maximizing value of I_j^t. $I_j^{0*} = 0$, since $C'(0)$ is assumed equal to 0. As t increases, the value of $r\,t$ increases, so that I_j^{t*} must also increase. (These considerations led me to omit the nonnegativity conditions from the list of first order conditions above.)

Now suppose that a woman works in the i^{th} occupation throughout her remaining work life. Her income-maximization problem can be stated as follows:

$$\text{Maximize: } \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^t - C(I_i^t)],$$

$$\text{Subject to: } (\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^t \geqslant 0,$$

$$\text{and } I_i^t \geqslant 0, t = 0, \ldots, L.$$

Forming the Lagrangean

$$S = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^t - C(I_i^t)] + s[(\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^t] + \sum_{t=0}^{L} w_t I_t$$

and taking its partial derivatives yields the following first order conditions for a maximum:

$$r\,t = C'(I_i^{t*}) + s - w_t, \; t = 0, \ldots L;$$

$$s \geqslant 0, \; s[(\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^{t*}] = 0;$$

$$w_t \geqslant 0, \; w_t I_i^{t*} = 0, \; t = 0, \ldots, L.$$

If $s = 0$, the constraint on human-capital investment in the i^{th} occupation does not effectively limit investment. In this case, the profiles of human-capital investment in the i^{th} and j^{th} occupations are identical (that is, $I_i^{t*} = I_j^{t*}$, $t = 0, \ldots L$).

For a given scope for human-capital investment in the i^{th} occupation, there is a length of the remaining market work life large enough that investment is effectively constrained. This is the case because when investment is not constrained it is positive in every period (except period 0) and increases as L increases. When $s > 0$

(when investment is effectively constrained), total job-skill investment in the i^{th} occupation from period L to period 0 is exactly equal to the available scope for investment. If, in a period, $r\,t \leq s$, investment in this period will be 0. If $r\,t > s$, investment will continue to the point where $r\,t = C'(I_i^{t*}) + s$. Thus beyond some sufficiently large value of t, I_i^{t*} is positive and increases as t increases.

I will now justify the following two assertions: 1) if L is large enough that investment in occupation i is effectively constrained, the returns to human-capital investment in occupation i (net of costs) are less than the returns in occupation j; and 2) the greater L is, the greater this difference.

First, note that $r\,t\,I^t - C(I^t)$ is increasing for values of I between 0 and I_j^{t*} (where I_j^{t*} is the solution to $r\,t = C'(I_j^{t*})$). If $s > 0$, either $I_i^{t*} = 0$ or $I_i^{t*} > 0$ ($t = 0, \ldots L$). In the first case, $I_j^{t*} > I_i^{t*} = 0$. In the second case, $r\,t = C'(I_j^{t*}) = C'(I_i^{t*}) + s$. Since $s > 0$ and C' is increasing in I, $I_j^{t*} > I_i^{t*}$. Thus $I_j^{t*} > I_i^{t*}$, $t = 0, \ldots L$. (For $t = 0$, both are equal to 0.) Consequently, $r\,t\,I_j^{t*} - C(I_j^{t*}) > r\,t\,I_i^{t*} - C(I_i^{t*})$, $t = 0, \ldots L$. Thus the total return to human-capital investment net of costs is greater in occupation j than in occupation i, since it is greater for each period in occupation j. (Except for period 0, where it is 0 in both cases.)

The second proposition can be proved as follows. Consider two lengths of the remaining market work life, L_1 and L_2, $L_1 > L_2$, both sufficiently large that investment in occupation i is effectively constrained. I denote the values of I_i^{t*} for the market work life of remaining length L_1 by I_i^{t1*}, and those for the market work life of remaining length L_2 by I_i^{t2*}. I claim that $I_i^{t1*} \leq I_i^{t2*}$ for all $t = 0, \ldots L_2$. If this claim is true, the second proposition follows immediately. For if $I_i^{t1*} \leq I_i^{t2*}$, then $r\,t\,I_i^{t1*} - C(I_i^{t1*}) \leq r\,t\,I_i^{t2*} - C(I_i^{t2*})$, $t = 0, \ldots L_2$. Thus the total income loss relative to occupation j from period L_2 to period 0 is at least as great in the market work life with L_1 periods remaining as in that with L_2 periods remaining. Furthermore, between periods L_1 and $L_2 + 1$ there is an additional income loss, since $I_j^{t*} > I_i^{t1*}$, $t = L_2 + 0, \ldots L_1$.

The claim is established as follows. Suppose that for some period t between 0 and L_2, $I_i^{t1*} > I_i^{t2*}$. Then it must be true that $s_1 < s_2$ (where s_1 and s_2 denote the values of s in the maximization for work lives of remaining length L_1 and L_2). But if $s_1 < s_2$, $I_i^{t1*} \geq I_i^{t2*}$ for all $t = 0, \ldots L_2$. Since $\sum_{t=0}^{L_2} I_i^{t2*} = (\bar{K}_i - K_i^L)$, $\sum_{t=0}^{L_2} I_i^{t2*} \geq (\bar{K}_i - K_i^L)$. Moreover, $I_i^{t1*} > I_i^{L_2 1*}$, $t = L_2 + 0, \ldots L_1$. Thus total human-capital investment in the i^{th} occupation over a remaining work life of length L_1 must exceed the scope available for this investment. This contradiction demonstrates the claim, thus establishing that the loss to the investment constraint is greater, the greater the length of the remaining work life.

If a woman has previously acquired job skills specific to occupation i, it is reasonable to suppose that she has worked in that occupation. In particular, I will assume that she worked in occupation i in the period immediately preceding period L. Thus I will refer to a woman's option of working in occupation i throughout her remaining market work life as "staying in the same occupation," and to her option of working in occupation j throughout her remaining market work life as "changing occupation."

Define $Y_j^* = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_j^{t*} - C(I_j^{t*})]$ and $Y_i^* = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^{t*} - C(I_i^{t*})]$. Thus Y_j^* is the total return to human-capital investment (net of costs) if a woman works in occupation j throughout her remaining market work life; Y_i^* is the return if she works in occupation i throughout her remaining market work life. I call the difference $Y_j^* - Y_i^*$ the "return to changing occupation."

If the remaining market work life is sufficiently short (relative to the scope for investment in occupation i), investment in occupation i will not be effectively constrained. In this case, $Y_j^* = Y_i^*$, so that the return to changing occupation is 0. I established above that for any given scope for investment in occupation i, there must be some length of the remaining market work life long enough that investment in occupation i is effectively constrained. If investment is effectively constrained, the first proposition above establishes that $Y_j^* > Y_i^*$, so that the return to changing occupation is positive. The second proposition establishes that the return to changing occupation is greater, the greater the length of the remaining market work life.

Aside from the return to changing occupation, there is a cost that I call the "opportunity cost" of changing occupation. I assume that a woman has previously acquired K_i^L in human capital specific to the i^{th} occupation. If she changes occupation, this human capital earns no return. Thus the opportunity cost of changing occupation is $r\,L\,K_i^L$; this cost is greater, the greater the amount of human capital previously acquired in occupation i.

The assumption that human capital is occupationally specific can be relaxed. Following Shaw (1984), I

assume that a fraction d_{ij} of human capital acquired in occupation i can be transferred to occupation j. This clearly has no effect on the return to changing occupation, but it lowers the opportunity cost of changing occupation. Similarly, any part of a woman's human capital endowment that is completely general (equally useful to all employers in all occupations) does not contribute to the opportunity cost of changing occupation.

Why do individuals change occupation rather than initially entering the "correct" one. The possibility of progression through occupations is analysed by Shaw (1984) and by Rosen (1972). Since the occupational changes considered in this chapter are between broad occupational categories, I do not think that the idea of occupational progression is particularly relevant here.

Normally, occupational mobility should tend to equalize the rental rate of human capital across occupations at a common level. Suppose, however, that there is an unexpected fall in the rental rate of human capital in some occupation. This has two effects. First, it lowers the opportunity cost of leaving these occupations. Second, it raises the return to changing occupation by lowering the net return to investment in the occupations where the rental rate has fallen. These effects are stronger, the greater the length of the remaining market work life.

Another possibility is that individuals make errors concerning their abilities, the income prospects in certain occupations, and so on. In particular, women may underestimate the length of their remaining market work life. This would lead them to enter occupations in which their human-capital investment is effectively constrained, since their income-maximizing level of human-capital investment is greater than foreseen.

Notes

CHAPTER 1

1 A further distinction between skills that are useful to many employers but specific to an occupation and skills that are useful to all occupations is developed in Chapter 5. The standard reference on human-capital theory is G. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (New York: National Bureau of Economic Research, 1964). J. Mincer first developed the concept of human-capital investment through on-the-job training in "On-the-job training: Costs, returns and some implications," *Journal of Political Economy* 70, no. 5, part 2, 1972, pp. 9-49.

2 The conditions under which the statements of this paragraph hold are somewhat more complex than is suggested here. For instance, women are excluded from high-pay occupations only if the pay differential between women and men in these occupations is insufficient to overcome employers' aversion to hiring women.

3 Assume that women and men are equally productive, both in work in the labour market and in work in the home, but that women are subject to discrimination in the labour market. If there are gains to role specialization in marriage, women will tend to specialize in the sphere where they do not encounter discrimination, that is, the home.

4 The studies I cite below for the most part use these U.S. longitudinal data sources, since these data are far superior to available Canadian data.

5 There are, of course, other possible explanations, for instance, in terms of job search.

6 These last two factors do have statistically significant negative effects on the wage growth of black women.

CHAPTER 2

1 Economic models of this "life cycle" assume that childrearing is relatively time-intensive when children are young and increasingly goods-intensive as they grow older.

2 Up to the point at which disability and retirement become the dominant factors in determining labour force participation.

3 For a relatively straightforward discussion of state dependence, heterogeneity, and sorting in the context of a survivor model of this type, see S. Salant, "Search theory and duration data: A theory of sorts," *Quarterly Journal of Economics* 91, no. 1 (1977):39-58.

CHAPTER 3

1 These figures are estimates based on the Longitudinal Labour Force File, which is described in Chapter 4.

2 Benmouyal-Acoya warns against accepting this result at face value. My translation of Benmouyal-Acoya's terms.

CHAPTER 4

1 The LLFF is documented in EIC, *Longitudinal Labour Force File: Documentation Report No. 1*, Data Development Division (Ottawa: 1981).

2 See Chapter 2 for an explanation of how the sample of reentrants from the LFS is constructed.

3 In general, clerical occupations are listed in the CCDO as requiring 10 to 12 years of schooling, while skilled, blue-collar occupations, for the most part, require 8 to 10 years of schooling, or less in some cases. See Department of Manpower and Immigration, *Canadian Classification and Dictionary of Occupations*, Volume II (Ottawa: 1973).

4 See Chapter 5 and the Appendix for a fuller development of these ideas.

CHAPTER 5

1 This approach is similar to the idea of "occupational specificity" of human capital developed by K. Shaw, in "A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment," *Journal of Human Resources* 19, no. 3, 1984, pp. 319-40. In her terms, occupationally specific human capital would have a coefficient of transferability of 0 towards all other occupations. The relation between Shaw's model and the one described in this study is briefly explored in the Appendix.

2 The model was estimated using the LOGIST procedure of SAS.

3 Time spent outside the labour force for reentrants is measured by years elapsed since the last job.

4 Almost no skill trainees in the reentrant sample were employed.

5 Models in which clerical occupations were broken into subcategories were also estimated, but the estimated coefficients for the various subcategories were essentially identical. The subcategories discussed in this paragraph apply only to the independent variables; the value of the dependent variable is 1 if a woman trains in the broad (CCDO two-digit level) occupational category of her last job.

6 While time spent outside the labour force should be negatively correlated with remaining in the same occupation, it may be positively correlated with the decision to take skill training, given the decision to remain in the same occupation. Thus the selectivity bias problem mentioned above may make the estimated effects of time spent outside the labour force positive. The relative magnitude of the effect for the different occupational categories should not be changed. In fact, the net effects of time spent outside the labour force are positive for some occupations, but the relative magnitudes of the effects are as predicted.

APPENDIX

1 The model developed here most closely resembles the model of human-capital investment over the life cycle developed by Y. Ben-Porath, in "The production of human capital and the life cycle of earnings," *Journal of Political Economy* 75, no. 4, 1967, pp. 352-65. See also S. Rosen, "Learning and experience in the labor market," *Journal of Human Resources* 7, no. 3, 1972, pp. 326-42; and K. Shaw, "A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment," *Journal of Human Resources* 19, no. 3, 1984, pp. 319-40.

List of Tables and Figures

Tables

2-1	Labour Force Participation Rates by Marital Status of Women with Children under 16 Present, by Age of Youngest Child Present, and of Ever-Married Women without Children under 16 Present, by Age Group, Canada, 1971-81	8
2-2	Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Age Group, Canada, 1982	11
2-3	Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Time outside the Labour Force, Canada, 1982	11
2-4	Married Women Not in the Labour Force and Married Women Reentering the Labour Force, by Time outside the Labour Force, Selected Age Groups, Canada, 1982	12
3-1	Distribution of Women and Men in Three Training Programs, by Occupation of Training, Canada, 1983/84	18
4-1	Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Labour Force Status at Time of Enrolment, Canada, 1972-81	21
4-2	Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Years of Schooling and Age Group, Canada, 1972-81	22
4-3	Women and Men in the Labour Force, by Years of Schooling and Age Group, Canada, 1976	23
4-4	Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Marital Status, Canada, 1972-81	23
4-5	Distribution of Reentrant Female Trainees (LLFF, 1972-81) and Married Female Reentrants (LFS, 1982), by Number of Years outside the Labour Force, Canada	24
4-6	Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in Nonskill and Skill Courses, by Years of Schooling, Canada, 1972-81	24
4-7	Female Reentrants, Female Nonreentrants, and Male Nonreentrants Enrolled in the Institutional Training Program, by Course Choice and Years of Schooling, Canada, 1972-81	25
4-8	Distribution of Female and Male Workers and Trainees in Selected Occupations, Canada, 1971-81	26
4-9	Female Trainees by Occupational Category of Training and by Occupational Category of Last Job, Canada, 1972-81	28
4-10	Male Trainees by Occupational Category of Training and by Occupational Category of Last Job, Canada, 1972-81	29
4-11	Women and Men Working Full-Time Full-Year and Their Median Wage and Salary Income, by Selected Occupations, Canada, 1980	30

5-1 Logit Estimates with Dependent Variable *SAME* for Reentrants and Nonreentrants Taking Skill Courses 36

5-2 Examples of Predicted Probabilities of *SAME*=1 from Logit Models for Reentrants Taking Skill Courses, Ontario and Quebec 38

5-3 Examples of Predicted Probabilities of *SAME*=1 from Logit Models for Nonreentrants Taking Skill Courses, Ontario and Quebec 39

Figure

2-1 Hypotheses Concerning Individual Female Reentry Probability; and Corresponding Relation between Time since Withdrawal and Proportion of Women Still outside the Labour Force Who Reenter over a Year 10

Bibliography

BECKER, G. 1957. *The Economics of Discrimination.* Chicago: University of Chicago Press.

———. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education.* New York: National Bureau of Economic Research.

BELLER, A. 1982. "Occupational segregation by sex: Determinants and changes." *Journal of Human Resources* 17(3):371-92.

BEN-PORATH, Y. 1967. "The production of human capital and the life cycle of earnings." *Journal of Political Economy* 75(4):352-65.

BENMOUYAL-ACOYA, V. 1978. *Le retour des femmes sur le marché du travail.* Québec: Éditeur officiel du Québec.

BERGMANN, B. 1974. "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex." *Eastern Economic Journal* 1(2-3):103-10.

BETCHERMAN, G. 1982. *Meeting Skill Requirements: Report of the Human Resources Survey.* Economic Council of Canada. Ottawa: Supply and Services Canada.

BOOTHBY, D. 1984. "The continuity of married women's labour force participation in Canada." *Canadian Journal of Economics* 17(3):471-80.

———. 1985. "Factors determining the timing of labour force reentry in Canada." Unpublished.

BOSKIN, M. 1974. "A conditional logit model of occupational choice." *Journal of Political Economy* 82:389-98.

BOULET, J.-A. and L. LAVALLÉE. 1984. *The Changing Economic Status of Women.* Economic Council of Canada. Ottawa: Supply and Services Canada.

BROWN, R; M. MOON; and B. ZOLOTH. 1980. "Occupational attainment and segregation by sex." *Industrial and Labor Relations Review* 33(4):506-17.

CANADA. 1982. *National Training Act.* s.c. 1982, c. 109.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION. 1984. "Décision du tribunal en vertu de la loi canadienne sur les droits de la personne, Action travail des femmes v. Canadien national." Ottawa.

COHEN, L. 1981. *A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations.* Labour Market Development Task Force, Technical Study no. 8. Ottawa: Supply and Services Canada.

CORCORAN, M. and G. DUNCAN. 1979. "Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes." *Journal of Human Resources* 14(1):3-20.

CORCORAN, M.; G. DUNCAN; and M. PONZA. 1983. "A longitudinal analysis of white women's wages." *Journal of Human Resources* 18(4):497-520.

CORRIVEAU, M.; C. GAGNON; B. NEWBEGIN; R. PIGEON; and R. SHANE. 1983. "CEIC training programs and participation of women: Report No. 1 by the Study Group on Women in Training." Ottawa: Training Branch, EIC, unpublished.

DALE, P. 1980. *Women and Jobs: The Impact of Federal Government Employment Strategies on Women.* Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.

DANIEL, W. 1981. *Maternity Rights: The Experience of Women.* London: Policy Studies Institute.

DAYMONT, T. and P. ANDRISANI. 1984. "Job preferences, college major, and the gender gap in earnings." *Journal of Human Resources* 19(3):408-28.

DAYMONT, T. and A. STATHAM. 1982. "Occupational atypicality: Changes, causes and consequences." In *Unplanned Careers: The Working Lives of Middle-Aged Women*, edited by L. Shaw. Lexington: D. C. Heath.

DUNCAN, G. and S. HOFFMAN. 1979. "On-the-job training and earnings differences by race and sex." *Review of Economics and Statistics* 61(4):594-603.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA. 1984. *Annual Statistical Bulletin, 1983-1984: National Training Program.* Ottawa: EIC.

———. 1982. *Evaluation of Canada Manpower Training (Institutional).* Program Evaluation Branch. Ottawa: EIC.

———. 1981*a*. *Evaluation of the Canada Manpower Industrial Training Program.* Program Evaluation Branch. Ottawa: EIC.

———. 1981*b*. *Labour Market Development in the 1980s.* Ottawa: EIC.

———. 1981*c*. *Longitudinal Labour Force File: Documentation Report No. 1.* Data Development Division. Ottawa: EIC.

———. 1979. "Women returning to work." A supplement to "Creative job search techniques." Ottawa: EIC.

ENGLAND, P. 1982. "The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation." *Journal of Human Resources* 17(3):371-92.

FILER, R. 1983. "Sexual difference in earnings: The role of individual personalities and tastes." *Journal of Human Resources* 18(1):82-99.

GUNDERSON, M. and F. REID. 1981. *Sex Discrimination in the Canadian Labour Market: Theories, Data and Evidence.* Women's Bureau, Labour Canada, Series A, no. 3. Ottawa: Supply and Services Canada.

HECKMAN, J. 1981. "Heterogeneity and state dependence." In *Studies in Labor Markets*, edited by S. Rosen. Chicago: University of Chicago Press.

HENDERSON, H. 1982. "The national training program: A background paper prepared for the Canadian Congress for learning opportunities for women." Toronto: Canadian Congress for Learning Opportunities for Women.

LLOYD, C. and B. NIEMI. 1979. *The Economics of Sex Differentials*. New York: Columbia University Press.

MANPOWER AND IMMIGRATION, DEPARTMENT OF. 1973. "Occupational qualification requirements." *The Canadian Classification and Dictionary of Occupations*. Vol. 2. Ottawa: Manpower and Immigration.

MINCER, J. 1972. "On-the-job training: Costs, returns and some implications." *Journal of Political Economy*, part 2, 70(5):9-49.

MINCER, J. and H. OFEK. 1982. "Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital." *Journal of Human Resources* 18(1):3-24.

MINCER, J. and S. POLACHEK. 1974. "Family investments in human capital and the earnings of women." *Journal of Political Economy*, part 2, 82(2):63-97.

PEARSON, M. 1979. *The Second Time Around: A Study of Women Returning to the Work Force*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.

POLACHEK, S. 1981. "Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure." *Review of Economics and Statistics* 63(1):60-69.

ROBB, R. 1978. "Earnings differentials between males and females in Ontario, 1971." *Canadian Journal of Economics* 11(2):350-59.

ROSEN, S. 1972. "Learning and experience in the labor market." *Journal of Human Resources* 7(3):326-42.

SALANT, S. 1977. "Search theory and duration data: A theory of sorts." *Quarterly Journal of Economics* 91(1):39-58.

SANDELL, S. and D. SHAPIRO. 1980. "Work expectations, human capital accumulation, and the wages of young women." *Journal of Human Resources* 15(3):335-53.

SHAW, K. 1984. "A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment." *Journal of Human Resources* 19(3):319-40.

STATISTICS CANADA. 1983. *Unemployment Rates for the Full-Time and Part-Time Labour Force*. Cat. 71-X-508, no. 36. Ottawa: Supply and Services Canada.

STREKER-SEEBORG, I.; M. SEEBORG; and A. ZEGEYE. 1984. "The impact of nontraditional training on the occupational attainment of women." *Journal of Human Resources* 19(4):452-71.

STROBER, M. 1982. "The MBA: Same passport to success for women and men." In *Women in the Workplace*, edited by P. Wallace. Boston: Auburn House.

ZELLNER, H. 1975. "The determinants of occupational segregation." In *Sex Discrimination and the Division of Labor*, edited by C. Lloyd. New York: Columbia University Press.

Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation

Le cas du Canada

Une étude préparée pour le
Conseil économique du Canada

Daniel Boothby

Établi en 1963 par une Loi du Parlement, le **Conseil économique du Canada** est une corporation de la Couronne composée d'un président, de deux directeurs et d'au plus vingt-cinq autres membres, qui sont nommés par le gouverneur en conseil.

Le Conseil est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement économique du Canada. Le Conseil est autorisé à entreprendre des études et des enquêtes, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre, et à faire rapport de ses activités. Chaque année, il doit préparer et faire publier un exposé sur les perspectives et les problèmes économiques à long et à moyen termes. Il peut aussi faire publier les études et les rapports dont la publication lui semble opportune.

Le président est le directeur général du Conseil; il en surveille les travaux et en dirige le personnel. Les montants requis pour acquitter les dépenses du Conseil sont prélevés sur les crédits que le Parlement vote à cette fin.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité des *Exposés annuels,* ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil.* Figurent également au nombre des publications du Conseil, les *Études, Documents* et *Comptes rendus de colloques,* qui sont explicitement *attribués à des auteurs particuliers* plutôt qu'au Conseil lui-même. Celui-ci établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil économique du Canada, les ouvrages à nom d'auteur tels que les études, documents et rapports de colloques. Pour se prononcer sur la qualité, l'exactitude et l'objectivité d'une étude ou d'un document attribué à son auteur, le président est conseillé par les deux directeurs. De plus, dans le cas des *études à nom d'auteur,* le président et les deux directeurs sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui font un rapport confidentiel sur la qualité de ces ouvrages. Le fait de publier une étude ou un document à nom d'auteur ne signifie pas que le président ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations contenues dans l'ouvrage, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation

L'auteur

Daniel Boothby est né en 1949 à Evanston, Illinois. Il a fait ses études à l'Université du Michigan (baccalauréat) et à l'Université de Californie à Berkeley (maîtrise et doctorat). Il a enseigné à l'Université de Montréal et à l'Université Concordia. Il s'intéresse principalement à l'économie du travail et plus particulièrement, au rôle des femmes et des jeunes sur le marché du travail ainsi qu'à diverses questions reliées au chômage.

This study is also available in English under the title: *Women Reentering the Labour Force and Training Programs - Evidence from Canada.*

DANIEL BOOTHBY

Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation

Le cas du Canada

Les résultats de cette étude demeurent l'entière responsabilité de l'auteur et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue EC 22-129 1986F
ISBN 0-660-91599-5

au Canada: $5.95
à l'étranger: $7.15

Prix sujet à changement sans préavis

Table des matières

Remerciements vii

Avant-propos ix

Préface xi

1 Pourquoi les femmes et les hommes exercent-ils des professions différentes ? 1
Raisons des écarts de distribution des sexes par profession 1
Le modèle de capital humain 1
Obstacles à l'entrée dans des professions 2
Le processus de socialisation 2
Interactions 2
Études empiriques 3
Le modèle de capital humain 3
Obstacles à l'entrée dans des professions 4
Socialisation 5
Conclusions 6

2 Évolution de la vie active des femmes 9
Modèles de l'évolution de la vie active des femmes 9
Le modèle du cycle de vie 9
Facteurs déterminant le moment de la réintégration 9
Durée du retrait de la population active et probabilité de réintégration 11
Moment de la réintégration dans la population active au Canada 11
Évolution de la vie active et professionnelle des femmes 14

3 Participation des femmes aux programmes de formation 17
Vue d'ensemble des programmes de formation 17
Études antérieures sur les programmes de formation 18
Mesures de la CEIC 19
Situation actuelle 19
Résumé 21

4 Choix de cours, scolarité et profession 23
Caractéristiques des stagiaires dans les échantillons 23
Niveau de scolarité et choix de cours 26
Emploi antérieur et emploi visé par la formation 28
Les motifs du choix de cours des stagiaires institutionnels 31

5 Un modèle multidimensionnel des choix de cours 37
Un modèle de capital humain expliquant la réorientation professionnelle 37

Le modèle empirique 38
Variables du modèle et effets prévus 39
Résultats des estimations 41
Exemples de probabilités estimées 42
Conclusions 44

6 Conclusion et recommandations 45
Principales observations 45
Recommandations 47
Groupe d'étude des pratiques discriminatoires 47
Programmes pilotes de formation dans des professions non traditionnelles 48
Conclusion 49

Appendice 51

Notes 55

Liste des tableaux 57

Bibliographie 59

Remerciements

Tout auteur est redevable à ses collaborateurs. Si la redevance est proportionnelle à la période de gestation nécessaire à l'accomplissement du travail, je suis plus endetté que la plupart des autres. Je suis donc heureux d'avoir ici l'occasion de reconnaître certaines de mes dettes, même si je ne suis pas en mesure de les rembourser.

Jac-André Boulet m'a fourni une aide et des conseils inestimables à toutes les étapes du projet. Laval Lavallée et quatre lecteurs anonymes ont lu une version préliminaire de l'étude et ont fait plusieurs commentaires très utiles. Plusieurs employés d'Emploi et immigration Canada m'ont donné des renseignements précieux. Réal Demers et Ben Hazan ont été les responsables de l'élaboration du principal fichier de données dont je me suis servi et ils ont toujours répondu avec empressement à mes questions sur son utilisation. Enfin ce projet n'aurait jamais été mené à terme sans le travail de programmation de Mary Richardson et d'André Bourdon.

J'ai choisi d'ignorer certains des conseils que j'ai reçus, de sorte que les opinions que j'exprime sont entièrement les miennes. Je suis donc le seul responsable des erreurs qui auraient pu se glisser dans mon travail.

Avant-propos

Le trait peut-être le plus marquant de l'évolution du marché canadien du travail au cours des trois dernières décennies a été l'arrivée d'un nombre croissant de femmes qui cherchaient à améliorer leur vie et celle de leur famille. Ainsi, le taux d'activité des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire a augmenté considérablement. En outre, le nombre de femmes qui entreprennent une carrière nécessitant des études postsecondaires a enregistré une hausse spectaculaire. Dans les domaines de la médecine, du droit, des affaires, de l'administration publique et de la programmation informatique, pour ne nommer que ceux-là, l'augmentation des effectifs féminins ne fait aucun doute. Malgré ces progrès, les femmes doivent encore affronter certains obstacles économiques qui les défavorisent sur le marché du travail. De plus, comme l'expansion économique sera vraisemblablement moins rapide dans les années à venir qu'au cours des dernières décennies, on peut se demander si la croissance des taux d'activité féminins pourra se maintenir et si les femmes pourront continuer d'abolir les barrières qui les empêchent d'entrer dans les professions non traditionnelles.

Comparativement à ce qui s'est fait dans d'autres disciplines au Canada, les économistes n'ont pas accordé tellement d'attention aux diverses questions que soulevait la participation accrue des femmes à la vie économique. En s'engageant dans ce domaine, le Conseil économique a voulu jeter des bases solides sur lesquelles on pourra approfondir les recherches, tant à l'extérieur qu'au sein même du Conseil. Voici quels sont les objectifs poursuivis :

- Décrire les principaux aspects de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail;

- Identifier les professions où les femmes ont enregistré des progrès ou des reculs;

- Analyser les circonstances qui ont mené à ces gains ou pertes;

- Proposer, à partir des résultats des recherches effectuées, des mesures et des politiques susceptibles de favoriser l'égalité des chances pour les femmes dans l'économie.

La présente étude, qui examine sous un jour nouveau la participation des femmes aux programmes de formation professionnelle, fait partie du modeste effort de recherches entrepris pour réaliser ces objectifs. Évidemment, le Conseil ne s'attend pas à trouver des solutions à tous les problèmes auxquels les femmes sont confrontées. Néanmoins, il espère que des travaux de cette nature contribueront, ne serait-ce que partiellement, à une meilleure compréhension et une connaissance plus approfondie de l'activité des femmes sur le marché du travail.

En conclusion, il convient de souligner que cette étude n'a pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada, comme toutes les études publiées par ce dernier et dont la responsabilité incombe exclusivement à l'auteur. Elle est publiée

avec l'autorisation de la présidente du Conseil parce qu'elle représente, sur le plan analytique, un apport utile à une importante question d'intérêt public.

Judith Maxwell
Présidente

Préface

Cette étude a pour objet d'examiner la participation des femmes aux programmes de formation fédéraux, et en particulier des femmes qui retournent sur le marché du travail en s'inscrivant à ces programmes. Je cherche à déterminer si les programmes de formation ont permis aux femmes de vaincre les stéréotypes professionnels en les orientant vers des professions autres que celles qui leur sont traditionnellement réservées. Sinon, quelles en sont les raisons ? Quelles modifications pourraient être apportées aux programmes de formation pour favoriser une plus grande diversification des professions exercées par les femmes ?

Au chapitre 1 sont examinées les analyses économiques des facteurs qui déterminent la distribution des femmes par profession. Le chapitre 2 traite de l'évolution de la vie active des femmes et des caractéristiques des femmes qui réintègrent la population active. Les chapitres 3, 4 et 5 portent spécifiquement sur la participation des femmes aux programmes de formation. Le chapitre 3 fournit un aperçu des programmes de formation au Canada et les résultats d'études antérieures de la participation des femmes à ces programmes. Les chapitres 4 et 5 présentent une analyse de la participation des stagiaires du sexe féminin aux programmes de formation institutionnelle, au moyen de trois échantillons de participants aux programmes de formation parrainés par le gouvernement fédéral (les femmes qui retournent sur le marché du travail, les non-rentrantes et les non-rentrants). Enfin, le chapitre 6 donne un résumé des observations faites aux chapitres précédents, auxquelles s'ajoutent une série de recommandations touchant les programmes de formation.

1 Pourquoi les femmes et les hommes exercent-ils des professions différentes ?

Dans une étude récente (1984), Boulet et Lavallée ont examiné les différences entre les distributions des hommes et des femmes par catégorie professionnelle au Canada, ainsi que l'évolution de ces différences entre 1971 et 1981. Ils ont constaté, à la fois pour les deux années, que la plupart des femmes dans la population active se retrouvent dans des professions à prédominance féminine et qu'une forte proportion des hommes actifs exercent des professions à prédominance masculine. Les femmes ont tendance à être concentrées dans des emplois peu rémunérateurs dont bon nombre sont habituellement occupés par des femmes. Les emplois où prédominent les hommes ont tendance à être plus rémunérateurs que ceux qui sont à concentration féminine, et ceux qui sont les mieux payés sont presque exclusivement occupés par des hommes.

Dans la même analyse des distributions des sexes par profession, les deux auteurs ont aussi constaté que le nombre et la proportion de femmes exerçant les professions les mieux rémunérées augmentent rapidement. C'est principalement dans les professions libérales et dans les postes de direction, où les hommes sont en majorité, que cette augmentation se manifeste. En termes absolus, toutefois, les femmes accroissent surtout leur présence dans les emplois peu rémunérateurs et à prédominance féminine. Même si les tendances observées devaient se maintenir et s'accentuer, il faudrait encore plusieurs décennies avant que les distributions professionnelles des hommes et des femmes se ressemblent.

Il est un aspect de ces distributions que Boulet et Lavallée n'ont pas examiné à fond, et qui est important dans la présente étude. Il s'agit de l'absence de toute croissance significative de la présence des femmes dans les métiers hautement spécialisés. En 1981 comme en 1971, moins d'un pour cent de la main-d'œuvre féminine exerçait des métiers relativement bien rémunérés tels que mécanicien, réparateur, usineur, camionneur et les divers métiers de la construction. Durant ces deux années, les hommes constituaient plus de 90 % des travailleurs exerçant ces métiers, lesquels fournissaient plus de 17 % des emplois masculins.

Pour quelles raisons existe-t-il des divergences entre les distributions des femmes et des hommes par profession, et entre les distributions de revenu qui en découlent ? Les nombreuses études économiques effectuées pour tenter de répondre à cette question ont permis de dégager trois explications possibles de ce phénomène. La première suppose que les écarts entre ces distributions découlent de choix rationnels des femmes qui prévoient accorder une part importante de leur vie active au soin des enfants et à d'autres tâches ménagères. La deuxième explication attribue ces écarts à la discrimination qui empêche les femmes d'occuper des emplois mieux rémunérés. Selon la troisième explication, les distinctions entre les sexes qui sont véhiculées au cours du processus de socialisation peuvent prédisposer les femmes à limiter l'éventail des professions dans lesquelles elles cherchent à travailler.

Raisons des écarts de distribution des sexes par profession

Le modèle de capital humain

Pour expliquer la distribution des femmes par profession en invoquant leur choix rationnel d'emplois, il est nécessaire d'avoir recours à un modèle de capital humain fondé sur le choix de profession. Dans un tel modèle, il est supposé que la compétence professionnelle d'un individu est le produit d'un investissement. Cette compétence peut être de nature générale (utile à un grand nombre d'employeurs) ou spécifique (utile à un seul employeur). Le coût d'acquisition des aptitudes générales est assumé par l'individu, tandis que le coût d'acquisition des aptitudes spécifiques est partagé entre l'employeur et l'individu (l'employé). L'investissement en capital humain peut prendre la forme d'une formation sur le tas (le coût de la formation étant dans ce cas une rémunération sacrifiée) ou en milieu scolaire (le coût direct des études devant donc être ajouté à la rémunération sacrifiée)[1].

Mincer et Polachek (1974) ont élaboré un modèle dans lequel les différences entre les profils d'activité des hommes et des femmes servent à expliquer les écarts de revenu. Ils supposent que les femmes qui entrent sur le marché du travail prévoient le quitter pour s'occuper de leurs enfants. Selon eux, il y a deux raisons pour lesquelles un tel comportement porte les femmes à investir moins que les hommes dans leur capital humain. Premièrement, puisque la vie professionnelle des femmes est écourtée par leur inactivité durant une période donnée, la période de rentabilisation de leur investissement en capital humain est plus courte qu'elle ne l'est pour un homme du même âge qui fait un investissement comparable. Deuxièmement, Mincer et Polachek soutiennent que le capital humain des femmes se dévalorise au cours de la période

d'inactivité, ce qui réduit le rendement de l'investissement en capital humain qui a été fait avant le retrait de la population active.

Les deux auteurs n'ont pas élargi leur modèle pour permettre l'analyse des écarts entre les distributions des femmes et des hommes par profession, mais il est possible de le faire sans difficulté. Zellner (1975) pose que, si les professions exigent différents niveaux d'investissement en capital humain et si les femmes investissent moins que les hommes à ce titre, les femmes auront donc tendance à choisir davantage que les hommes des emplois pour lesquels les exigences en capital humain sont moins élevées. Polachek (1981) prétend que les femmes ont tendance à exercer des professions dans lesquelles leur capital humain se dévalorisera le moins au cours de leur absence de la population active.

Obstacles à l'entrée dans des professions

La deuxième interprétation des écarts de distribution des sexes par profession est fondée sur l'existence d'obstacles discriminatoires qui limitent l'accès des femmes à certaines professions. Ces obstacles peuvent naître de la résistance des employeurs ou des employés à l'embauche des femmes dans certaines professions, ou encore des idées préconçues des employeurs au sujet des aptitudes relatives des hommes et des femmes à exercer diverses professions. Bergmann (1974) a analysé l'incidence des obstacles sur la composition des effectifs des professions et sur les revenus. Les obstacles à l'entrée des femmes dans certaines professions ont pour effet de réduire l'offre de main-d'œuvre dans ces professions et de l'accroître dans toutes les autres. En conséquence, les revenus que procurent les professions auxquelles les femmes ont difficilement accès sont plus élevés et ceux de toutes les autres professions sont plus faibles qu'ils ne le seraient en l'absence d'obstacles.

Bergmann suggère que les obstacles les plus importants à l'entrée des femmes seraient ceux qui touchent les professions qui seraient les mieux rémunérées même s'il n'y avait pas d'obstacles. S'il en est ainsi, les emplois les mieux rémunérés seront occupés principalement par des hommes et les moins rémunérateurs par des femmes, et les obstacles à l'entrée élargiront les écarts de revenu entre les professions les mieux rémunérées et les moins bien rémunérées[2].

Le processus de socialisation

La troisième raison invoquée pour expliquer les écarts de distribution des femmes et des hommes par profession est celle des divergences sur le plan de l'apprentissage social. Ces divergences peuvent prédisposer les femmes et les hommes à juger certaines professions plus convenables aux personnes d'un sexe que de l'autre, ou encore, elles peuvent développer des goûts et des traits de personnalité spécifiques qui influent sur leurs choix professionnels. Dans cet ordre d'idées, certaines personnes soutiennent que les professions à prédominance féminine sont le prolongement, sur le marché du travail, du rôle maternel que la société attribue aux femmes.

Le processus de socialisation peut aussi se répercuter indirectement sur la distribution professionnelle des femmes et des hommes en fondant la répartition du travail dans la famille sur une distinction entre les sexes. La spécialisation des rôles dans la famille, qui suppose qu'un des conjoints est responsable du soin des enfants et d'autres tâches ménagères, peut accroître le bien-être de la famille. Les avantages que procure la spécialisation n'expliquent pas pourquoi celle-ci est fondée sur le sexe, à savoir que l'épouse devient la spécialiste du soin des enfants et des tâches ménagères. L'apprentissage social des rôles fondé sur une distinction entre les sexes peut toutefois expliquer que, dans la famille, le travail est attribué selon le sexe.

Interactions

Les trois facteurs exposés ci-dessus peuvent influer sur le choix professionnel des femmes, et ils se renforcent probablement à divers degrés. Par exemple, la discrimination sur le marché du travail peut amener les femmes à prendre la décision « rationnelle » d'investir moins que les hommes en capital humain et à assumer la responsabilité première des tâches ménagères[3]. L'apprentissage social peut aussi expliquer pourquoi le soin des enfants incombe surtout aux femmes et pourquoi bon nombre d'entre elles choisissent, par conséquent, d'interrompre leur vie active. L'inactivité périodique sous-tend le modèle de capital humain utilisé par Mincer et Polachek pour analyser les écarts de revenu entre les sexes.

Les modèles de capital humain servant à étudier les choix de carrière n'écartent pas la possibilité d'obstacles discriminatoires à l'entrée des femmes dans certaines professions. Rosen (1972) a conçu un modèle d'avancement professionnel dans lequel diverses professions offrent différentes possibilités d'investissement en capital humain. Il montre que certaines entreprises peuvent hésiter à offrir une formation à certains groupes de travailleurs (les Noirs, dans son modèle), puisque cette formation suppose la promotion de ces travailleurs à des postes de niveau supérieur. Les obstacles de ce genre ont donc pour effet d'accroître le coût du capital humain pour les travailleurs visés et de les amener à investir moins que les travailleurs favorisés pour acquérir la compétence requise, de sorte qu'ils sont moins nombreux à exercer des professions spécialisées et mieux rémunérées. Rosen signale également que même la simple discrimination dont les employeurs

peuvent faire preuve sur le plan de la rémunération (phénomène analysé par Becker en 1957) peut diminuer le rendement de l'investissement en capital humain des personnes visées par cette forme de discrimination. Par conséquent, ces personnes auront tendance à acquérir moins d'aptitudes et à choisir en moins grand nombre des professions hautement spécialisées, que s'il n'y avait pas de discrimination salariale.

Études empiriques

Le modèle de capital humain

Le modèle de l'investissement des femmes en capital humain (compétence professionnelle) permet de faire des prévisions précises concernant leur distribution par profession et la croissance de leurs salaires. Ces prévisions sont au nombre de trois. Premièrement, les femmes investissent en moyenne moins que les hommes en capital humain au cours de leur vie professionnelle parce qu'elles prévoient se retirer de la population active, ce qui raccourcit la période de rentabilisation de leur investissement en compétences professionnelles, et amène une dévalorisation de leur capital humain au cours de la période d'inactivité. Deuxièmement, les femmes ont tendance à choisir des professions qui exigent des investissements en capital humain inférieurs à ceux des emplois que les hommes choisissent, et qui entraînent une moins grande dévalorisation de leur capital humain au cours de la période d'inactivité. Troisièmement, les professions à prédominance féminine sont celles qui nécessitent un faible investissement en capital humain et celles où le capital humain se dévalorise moins rapidement durant une période d'inactivité; les professions exercées habituellement par des hommes sont celles où l'investissement en capital humain est élevé et où ce capital se dévalorise rapidement.

Les séries de données longitudinales compilées aux États-Unis ont permis aux économistes de vérifier directement ces affirmations[4]. La vérification consiste à estimer des fonctions de salaire dans lesquelles les coefficients estimés de l'expérience sur le marché du travail sont interprétés comme constituant des taux d'investissement en capital humain et les coefficients estimés de la durée des périodes d'inactivité servent à évaluer la dévalorisation de ce capital. Mincer et Polachek ont constaté que le capital humain des femmes s'amenuise beaucoup au cours de leur inactivité et que leurs taux d'investissement en capital humain sont plus faibles avant les périodes d'inactivité qu'après la réintégration dans la population active. Dans un article publié plus récemment, Mincer et Ofek (1982) signalent que les femmes subissent des pertes de salaire au cours des périodes d'inactivité mais que ce manque à gagner est rapidement récupéré lorsqu'elles retournent au travail. Les auteurs expliquent ce phénomène en présumant que le capital humain peut être reconstitué à un coût relativement faible[5].

Corcoran et autres (1983) ont analysé à fond les facteurs qui déterminent la croissance des salaires des femmes blanches. Ils ont constaté que, bien que les salaires des femmes soient nettement moins élevés lors de leur réintégration dans la population active que lorsqu'elles ont cessé de travailler, l'écart est entièrement comblé par la suite. Ainsi, la perte d'expérience est le seul désavantage à long terme, sur le plan de la rémunération, qu'entraîne l'interruption de la vie active. Leur analyse révèle aussi que l'effet de l'expérience sur l'accroissement des salaires des femmes n'est pas beaucoup plus marqué dans les professions où prédominent les hommes qu'il ne l'est dans les professions où les femmes sont plus nombreuses. Toutefois, l'expérience professionnelle acquise dans un emploi à temps partiel ne contribue pas à l'accroissement des salaires.

England (1982) a constaté que la perte de salaire attribuable à un retrait de la vie active n'est pas plus grande dans les professions à prédominance masculine qu'elle ne l'est dans celles où les femmes sont en majorité. Cette constatation va à l'encontre de l'hypothèse, inspirée de la théorie du capital humain, selon laquelle les professions à prédominance féminine sont celles où le capital humain se dévalorise le plus. En outre, England ne voit aucun lien significatif entre la durée de l'activité des femmes depuis la fin de leurs études et la proportion de travailleurs de chaque sexe dans la catégorie professionnelle où elles travaillent.

Corcoran et Duncan (1979) n'ont observé aucune différence de rendement de l'expérience de travail, selon le type d'expérience, entre les femmes et les hommes de race blanche ou noire. Les auteurs n'ont donc trouvé aucune preuve que les femmes investissent moins que les hommes en capital humain pour un niveau d'expérience donné d'un type donné. En revanche, l'étude a révélé que, comparativement aux hommes, les femmes ont moins d'expérience professionnelle, qu'elles travaillent davantage à temps partiel, que leurs périodes d'inactivité sont plus longues et qu'elles ont moins d'ancienneté dans leur emploi actuel. Tous ces facteurs ont tendance à réduire leurs salaires par rapport à ceux des hommes. L'intention d'arrêter de travailler et celle d'avoir un autre enfant n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la croissance des salaires des femmes blanches[6].

La différence la plus importante entre les femmes et les hommes, du point de vue de leurs antécédents professionnels, c'est que les femmes passent moins de temps à être formées sur le tas, ont constaté Corcoran et Duncan. Ce genre de formation s'est avéré la forme

d'expérience la plus rentable; les différences entre la durée de cette formation expliquent, à elles seules, 12 % de l'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes de race blanche. Duncan et Hoffman (1979) ont constaté que la durée de la formation sur le tas est plus courte dans les professions qui exigent peu de compétence et dans les emplois de bureau, mais plus longue dans les postes de direction, les professions libérales et les métiers spécialisés. (Ils ont obtenu des résultats comparables à ceux de Corcoran et Duncan pour ce qui est des taux de rendement de diverses formes d'expérience de travail.) En se fondant sur les données de Corcoran et Duncan, Lloyd et Niemi (1979, pp. 142 et 143) ont obtenu un coefficient de corrélation de –0,509 entre la durée moyenne de la formation sur le tas dans une profession et la proportion de l'effectif féminin dans cette profession.

Certains travaux de recherche portent plus directement sur les facteurs qui déterminent la distribution des femmes par profession. Boskin (1974) a trouvé que la perspective de revenus élevés au cours de la vie active accroît davantage, chez les hommes que chez les femmes de race blanche, la probabilité d'entrée dans une catégorie professionnelle, et que les coûts de formation élevés réduisent moins cette probabilité chez les hommes que chez les femmes. (La variable qu'il utilise pour exprimer les coûts de formation est fixée en fonction des niveaux de formation spécifique et générale requis pour exercer une profession.)

Daymont et Statham (1982) ont noté que l'expérience générale et la durée de l'inactivité n'ont aucun effet statistiquement significatif sur l'exercice de professions « exceptionnelles » (professions à prédominance masculine) par les femmes. Une durée de l'emploi plus longue augmente la probabilité qu'une femme travaille dans une profession « exceptionnelle ». Un niveau de scolarité faible ou fort augmente cette probabilité par rapport à des niveaux de scolarité intermédiaires. L'exercice d'une profession exceptionnelle entraîne une forte hausse du salaire des femmes lorsqu'il s'agit d'emplois de col bleu, mais une faible hausse dans le cas des emplois de col blanc.

D'après les résultats de ces études, quelles conclusions peuvent être tirées au sujet de l'utilité du modèle de capital humain pour étudier les revenus et les professions des femmes ? D'abord, il semble peu probable que la dépréciation de la compétence professionnelle au cours de la période d'inactivité ait un effet prononcé sur le choix professionnel des femmes. Le manque à gagner attribuable à l'inactivité est, en grande partie, vite comblé après le retour sur le marché du travail. Par surcroît, l'étude de England révèle que le manque à gagner attribuable à l'inactivité varie très peu selon qu'il s'agisse de professions où la majorité des travailleurs sont des hommes ou des femmes.

Selon la théorie du capital humain, par ailleurs, les femmes investissent moins que les hommes en capital humain et choisissent donc des professions nécessitant un moins grand investissement à ce titre. Les salaires des femmes sont effectivement inférieurs à ceux des hommes en raison de leurs niveaux d'expérience moins élevés. Toutefois, il n'y a pas de différence notable entre les taux de croissance des salaires des femmes et ceux des hommes lorsque l'expérience professionnelle est comparable, ni entre les taux de croissance des salaires que les femmes obtiennent dans des professions où prédomine l'un ou l'autre sexe.

La nature de l'expérience professionnelle des femmes diffère cependant de celle des hommes. Chez les femmes, notamment, la formation sur le tas et la durée d'emploi sont moins longues, et ces deux formes d'expérience professionnelle sont les plus rémunératrices. Cela pourrait donner à penser que les femmes investissent moins que les hommes en capital humain en ne choisissant pas les professions qui supposent une plus grande formation sur le tas (et vraisemblablement des coûts de formation plus élevés). Il serait également possible d'en conclure que les employeurs font preuve de discrimination à l'égard des femmes en les empêchant d'occuper des emplois qui nécessitent une formation très poussée. Bref, bien que la décision d'investir plus ou moins en capital humain explique vraisemblablement, en partie, les écarts dans les distributions des femmes et des hommes par profession, il est difficile de déterminer l'importance de ce phénomène par rapport aux autres facteurs déterminants.

Obstacles à l'entrée dans des professions

L'existence d'obstacles discriminatoires à l'entrée des femmes dans certaines professions est démontrée par d'innombrables cas. Dans l'affaire impliquant le Canadien National, par exemple, la Commission canadienne des droits de la personne (1984) a constaté qu'il était très difficile pour les femmes d'exercer des métiers de col bleu dans cette société, en raison des méthodes de gestion et de l'attitude des employés masculins. Cependant, il n'est pas facile de déterminer dans quelle mesure les obstacles à l'entrée influent sur la distribution générale des femmes par profession.

Seul un petit nombre d'études traitent directement de cette question. Beller (1982) a supposé que, si la discrimination expliquait en partie les écarts dans les distributions des femmes et des hommes par profession, l'application des lois destinées à éliminer cette discrimination devrait accroître la probabilité que les femmes choisissent des professions à prédominance masculine. Elle a estimé des modèles logit de la probabilité d'emploi des femmes et des hommes dans des professions à prédominance masculine, pour des périodes qui précèdent et suivent les modifications

apportées en 1972 aux lois américaines sur l'égalité d'accès à l'emploi. Les résultats de ses estimations montrent que toutes les mesures d'application de cette loi dont elle a tenu compte ont eu pour effet d'augmenter la probabilité qu'une femme soit employée dans une profession à prédominance masculine et ont diminué cette probabilité pour les hommes. Selon Beller, l'application de la loi conformément aux modifications apportées en 1972 diminuait de 6,2 % l'écart entre les probabilités d'emploi des femmes et des hommes dans les professions à prédominance masculine. Elle a aussi constaté que la probabilité d'emploi des femmes dans les professions à prédominance masculine augmentait très peu même en supposant que les femmes aient des profils d'activité identiques à ceux des hommes.

Brown et autres (1980) ont estimé des modèles logit et des modèles multiples d'analyse discriminante de la distribution des hommes par profession. À partir des estimations obtenues et des caractéristiques observées chez les femmes, ils ont produit des distributions hypothétiques des femmes par profession, pour les comparer ensuite aux distributions réelles. Ils ont constaté que la proportion de femmes occupant des postes de cadres augmentait dans leurs distributions hypothétiques, surtout en raison d'un « reclassement » des femmes qui travaillent dans des bureaux ou dans le secteur des services. La proportion de femmes artisanes augmentait aussi, principalement aux dépens du secteur des services. D'après les auteurs, les résultats obtenus indiquent que la discrimination sur le marché du travail est une cause importante de l'écart dans les distributions des femmes et des hommes par profession.

Streker-Seeborg et autres (1984) ont utilisé les données d'un programme américain (Comprehensive Employment and Training Act) pour estimer les effets de la formation dans une profession à prédominance masculine sur la probabilité d'emploi dans cette profession. La formation rattachée à une profession à prédominance masculine accroît la probabilité d'emploi d'une femme dans cette profession. Toutefois, la probabilité d'emploi dans une profession à prédominance masculine est beaucoup plus faible pour les femmes qui suivent une formation rattachée à ce genre de profession qu'elle ne l'est pour les hommes qui présentent les mêmes caractéristiques. Un tel résultat peut donner à penser que les employeurs sont peu disposés à embaucher des femmes dans des professions à prédominance masculine, même si elles possèdent des compétences semblables à celles des hommes.

De nombreuses études traitant de la discrimination sur le marché du travail comportent l'estimation par régression linéaire des salaires (revenus) des femmes et des hommes, puis le calcul de la part de l'écart entre les salaires (revenus) des femmes et des hommes qui est attribuable aux différences entre les valeurs moyennes des variables explicatives propres aux femmes et aux hommes. Le reste de l'écart est souvent attribué à la discrimination. Bon nombre de ces études ont été examinées dans les ouvrages de Gunderson et Reid (1981, pp. 31-48) et de Lloyd et Niemi (1979, pp. 232-239).

Dans les estimations qui ne tiennent pas compte de la profession et de la branche d'activité, une part importante des écarts entre les salaires (revenus) des femmes et des hommes demeure inexpliquée. Par exemple, Robb (1978) a produit une régression des revenus des femmes célibataires de plus de 30 ans et des hommes en Ontario, avec et sans contrôle des grands groupes de professions et de secteurs d'activité. (Elle prétend que les femmes célibataires de plus de 30 ans présentent probablement des caractéristiques analogues à celles des hommes, du point de vue de l'activité.) La part des écarts de salaires qui demeure inexpliquée est de 37 % lorsque Robb ne tient pas compte de l'effet des catégories professionnelles et des branches d'activité et de 15 %, lorsque ces facteurs sont contrôlés. C'est donc dire que le contrôle de ces facteurs fait disparaître plus de la moitié de l'écart inexpliqué entre les salaires.

Les résultats obtenus par Robb font naître deux questions au sujet des méthodes utilisées dans toutes les études qui tentent d'évaluer l'incidence de la discrimination au moyen d'un résidu inexpliqué. Premièrement, le résidu inexpliqué découle-t-il simplement de l'omission de caractéristiques touchant la productivité, par exemple, le choix de profession et la branche industrielle dans laquelle le travailleur occupe un emploi ? Deuxièmement, les variables explicatives sont-elles le résultat d'obstacles discriminatoires, par exemple, à l'emploi dans une catégorie professionnelle ou une branche industrielle donnée ?

Quoi qu'il en soit, le fait qu'un très grand nombre d'études révèlent l'existence d'écarts importants inexpliqués semble indiquer que la discrimination est un facteur déterminant de la différence entre les salaires et revenus des femmes et des hommes. Les études de Robb et d'autres auteurs qui utilisent des méthodes analogues indiquent que les obstacles à l'entrée des femmes dans certaines professions est une forme significative de discrimination. Les études de Beller, Brown et autres, et de Streker-Seeborg et autres montrent plus directement l'existence d'obstacles discriminatoires. Toutefois, il est difficile d'évaluer dans quelle mesure ces obstacles contribuent à déterminer la répartition des femmes par catégorie professionnelle.

Socialisation

Il existe très peu d'études menées par des économistes qui traitent directement de l'incidence de la socialisation sur le choix professionnel des femmes. Quelques

études cherchent à déterminer dans quelle mesure les écarts entre les revenus des femmes et des hommes sont attribués aux « préférences » de chaque sexe. (Je suppose ici que les « préférences » propres à chaque sexe sont le résultat d'un apprentissage social différent et ne sont pas causées par des facteurs physiologiques ou génétiques.)

Dans des équations de régression servant à expliquer les revenus des jeunes femmes et des jeunes hommes détenant un diplôme universitaire, Daymont et Andrisani (1984) ont fait intervenir les préférences touchant diverses caractéristiques de l'emploi (la possibilité de s'enrichir, d'aider les autres, de diriger, de travailler avec d'autres). Dans leur étude, les variables explicatives comprennent également le domaine de spécialisation, le plus haut niveau de scolarité atteint, l'expérience professionnelle et la situation familiale. D'après les résultats obtenus, les préférences quant à l'emploi expliquent une part importante de l'écart entre les salaires des femmes et des hommes inclus dans l'échantillon.

Les auteurs ont aussi constaté que le domaine de spécialisation scolaire a un effet marqué sur les écarts salariaux. Ils ont produit des estimations du choix de spécialisation en fonction des préférences en matière d'emploi et du sexe. D'après les résultats obtenus, le fait que les femmes cherchent moins à gagner de l'argent et plus à aider les autres contribue à accroître la probabilité qu'elles choisissent de se spécialiser en sciences humaines. Dans le cas des hommes, leurs préférences plus marquées pour le gain et la direction les rendent plus susceptibles de se spécialiser en affaires. Puisque les femmes préfèrent davantage aider les autres, il est plus probable qu'elles se spécialisent dans l'enseignement et moins probable qu'elles fassent des études en sciences. Les salaires sont moins élevés dans le cas d'une spécialisation en enseignement et en sciences humaines et plus élevés dans le cas de la spécialisation en commerce et en sciences.

Les régressions des salaires calculées par Filer (1983) renferment des variables explicatives correspondant aux préférences des femmes et des hommes à l'égard des diverses caractéristiques de l'emploi. Il a constaté que le lien entre les préférences appropriées ou productives et les revenus est plus étroit dans le cas des femmes que dans celui des hommes. Les différences entre les coefficients ne semblent pas statistiquement significatives.

Strober (1982) a signalé qu'en 1978, les femmes ayant obtenu une maîtrise en administration (MBA) de l'Université Stanford en 1974 gagnaient 79 % du salaire annuel moyen de leurs homologues masculins. Cet auteur a constaté que les femmes détenant un tel diplôme étaient moins susceptibles que les hommes d'être employées dans les branches d'activité offrant les meilleurs traitements, que leur vie active était plus souvent interrompue que celle des hommes et que ces interruptions avaient un effet négatif marqué sur les revenus. Les différences entre les degrés d'importance que les femmes et les hommes détenant une maîtrise en administration accordent aux caractéristiques de l'emploi, leurs attentes salariales, leurs objectifs visés, et la proportion de temps qu'ils consacrent aux tches ménagères seraient, selon Strober, d'autres causes possibles aux écarts salariaux observés. Par conséquent, même dans un groupe relativement homogène comme ces diplômés, où l'on s'attendrait à trouver des femmes qui attachent beaucoup d'importance à la poursuite d'une carrière, il existe des différences entre les deux sexes sur le plan des valeurs et des attentes, et ces différences semblent influer sur les revenus. Comme le souligne Strober, toutefois, une très grande partie de l'écart global entre les salaires est attribuable aux différences entre les branches d'activité, qui peuvent découler des obstacles à l'entrée des femmes dans certaines catégories professionnelles.

Bref, les résultats de diverses études semblent indiquer que les « préférences » divergentes des hommes et des femmes à l'égard des diverses caractéristiques d'un emploi influent sur leurs revenus, probablement parce que ces préférences déterminent leur choix d'emploi. Daymont et Andrisani ont conclu que ces préférences divergentes se répercutent sur le choix des domaines d'études (qui est étroitement lié au choix de profession). Les différences inculquées au cours de l'apprentissage social semblent donc avoir une incidence déterminante sur le choix de profession.

Conclusions

Au début du chapitre, j'ai fourni trois interprétations possibles des écarts des distributions des femmes et des hommes par profession; ces interprétations sont fréquemment proposées dans les études économiques traitant du sujet. Premièrement, les femmes et les hommes exercent des professions différentes en conséquence d'un choix rationnel fondé sur un comportement d'activité particulier de chaque sexe. Deuxièmement, il existe des obstacles discriminatoires à l'entrée des femmes dans certaines catégories professionnelles. Troisièmement, les divergences sur le plan de l'apprentissage social des femmes et des hommes disposent chaque groupe à choisir des professions différentes.

J'ai ensuite analysé les données empiriques du point de vue de chacune des interprétations. Les résultats de l'analyse ont révélé que chacun des facteurs contribuait dans une certaine mesure aux écarts entre les distributions des femmes et des hommes par profession, mais il est très difficile de mesurer l'importance relative de chaque facteur et ce, pour deux raisons.

Tout d'abord, une bonne part des données empiriques prêtent à plusieurs interprétations. Par exemple, le fait que le niveau de formation sur le tas soit moins élevé chez les femmes que chez les hommes peut donner à penser que les employeurs font preuve de discrimination à l'égard des femmes ou encore que les femmes ont fait des choix rationnels du point de vue économique. Ensuite, il existe, comme je l'ai souligné avant d'analyser les études empiriques, d'innombrables combinaisons possibles des facteurs mentionnés ici. Par exemple, l'existence de diverses formes de discrimination sur le marché du travail peut influer sur le choix rationnel de profession des femmes et les inciter à investir moins que les hommes en capital humain.

Deux aspects qui se dégagent des études analysées précédemment me semblent particulièrement importants dans la présente étude. Le premier est la nécessité de distinguer l'incidence relative des différentes formes d'expérience professionnelle sur les revenus et la distribution par profession. L'expérience (surtout la formation sur le tas) semble être un facteur déterminant. Reste à savoir si la formation scolaire peut remplacer convenablement l'expérience et la formation acquises sur le tas. Le deuxième aspect, qui est mis en relief dans l'étude de Streker-Seeborg et autres, est le fait que la formation acquise dans des catégories professionnelles non traditionnelles n'est pas, pour les femmes, une garantie qu'elles auront autant de facilité que les hommes ayant reçu une formation analogue à se trouver un emploi dans ces professions.

Enfin, quelle que soit la combinaison de facteurs qui sous-tend les écarts entre les distributions des femmes et des hommes par profession, il faut se rappeler que ces facteurs peuvent changer. L'étude de Boulet et Lavallée a révélé un accroissement rapide du nombre et de la proportion de femmes exerçant des professions en gestion ou dans d'autres domaines qui sont caractérisées par la prédominance masculine et une rémunération élevée. Cela semblerait indiquer que la discrimination envers les femmes dans ces professions s'est atténuée et que les raisons qui ont pu faire éviter aux femmes le choix de ces professions sont moins décisives. Toutefois, il n'existe guère de données probantes indiquant que les femmes ont réalisé des gains comparables dans le domaine des métiers très spécialisés. C'est précisément à cet égard que les programmes de formation pourraient contribuer à diversifier les professions exercées par les femmes.

2 Évolution de la vie active des femmes

Modèles de l'évolution de la vie active des femmes

L'évolution de la vie active des femmes est fréquemment analysée, dans les études qui traitent de cette question, en fonction des responsabilités des femmes dans l'éducation de leurs enfants. Dans ces études, les périodes d'activité et d'inactivité des femmes sont liées à des événements particuliers, par exemple, la naissance du premier enfant et l'époque où le plus jeune enfant atteint l'âge scolaire. Le modèle servant à étudier de telles caractéristiques de la vie active des femmes sera appelé ici le « modèle du cycle de vie ».

Le modèle du cycle de vie

Dans le modèle du cycle de vie, les principales caractéristiques de la vie active des femmes sont les suivantes : la plupart des femmes travaillent avant leur mariage mais se retirent de la population active à un moment donné entre le mariage et la naissance du premier enfant. Elles quittent la population active surtout pour s'occuper de leurs enfants. Puisque le soin des enfants nécessite moins de temps lorsque ceux-ci atteignent l'âge scolaire, de nombreuses femmes réintègrent la population active à cette époque. Toutefois, certaines femmes attendent que les enfants aient quitté le foyer avant de retourner au travail et d'autres ne reprennent jamais leur vie active[1].

L'auteur d'une étude récente de la réintégration des femmes dans la population active au Canada fournit une définition concise du modèle du cycle de vie :

> ... Au Canada, et dans de nombreux autres pays, une multitude de femmes mariées réintègrent la population active à l'âge de 35 ans environ. Bon nombre de femmes mariées ont une vie active scindée en deux périodes distinctes, la première étant celle qui précède le mariage et la naissance d'un enfant et la seconde, celle où elles réintègrent la population active après avoir eu des enfants. En règle générale, la seconde période débute lorsque la femme est âgée d'environ 35 ans ... (Pearson, 1979, p. 3).

Au tableau 2-1 sont présentés les taux d'activité des femmes mariées, des veuves, des femmes divorcées et séparées, en fonction de l'étape du cycle de vie. Les données se rapportant aux femmes sans enfant de moins de 16 ans sont fournies selon le groupe d'âge. Les femmes non célibataires de moins de 30 ans sans enfant de moins de 16 ans correspondent plus ou moins aux non-célibataires qui n'ont pas encore d'enfant; les non-célibataires de 40 ans et plus qui n'ont pas d'enfant correspondent aux femmes non célibataires dont les enfants ont plus de 16 ans.

Le tableau 2-1 montre le rapport prédit par le modèle du cycle de vie entre les taux d'activité des femmes et les étapes données de la vie. Tant en 1971 qu'en 1981, les taux d'activité les plus élevés étaient ceux des jeunes femmes non célibataires sans enfant et les plus faibles, ceux des femmes ayant un jeune enfant. Les taux d'activité croissent en fonction de l'âge du plus jeune enfant et sont plus élevés pour les femmes sans enfant de 40 à 49 ans que pour les femmes ayant des enfants.

Le tableau 2-1 révèle aussi que les modes d'activité des femmes ne suivent pas une évolution uniforme liée à l'âge de leurs enfants. À la fois en 1971 et en 1981, une proportion importante des femmes non célibataires ayant des enfants d'âge préscolaire occupaient un emploi. Au cours de cette période, les taux d'activité des femmes non célibataires ayant des enfants d'âge préscolaire ont affiché une croissance plus marquée que ceux des non-célibataires à d'autres étapes du cycle de vie. En 1981, plus de 45 % des femmes mariées ayant un enfant de moins de deux ans faisaient partie de la population active.

Les données du tableau 2-1 indiquent que le moment auquel les femmes reprennent leur vie active varie beaucoup d'une femme à une autre. Il semble donc que des facteurs autres que l'âge des enfants influent sur le choix du moment de la réintégration. Des études récentes sur les modes d'activité des femmes ont permis de dégager quelques-uns des facteurs possibles.

Facteurs déterminant le moment de la réintégration

Tout d'abord, même si la probabilité d'activité d'une femme mariée dépend beaucoup de l'étape de la vie à laquelle elle se trouve, d'autres caractéristiques personnelles observables peuvent aussi avoir un effet déterminant. À un moment donné du cycle de vie, par exemple, il est plus probable que les femmes plus instruites occuperont un emploi. Dans une étude récente (Boothby, 1984), j'ai estimé que le taux d'activité prédit pour une femme mariée de 25 ans ayant deux enfants de moins de sept ans est de 34 % lorsque la femme et son époux ont moins de neuf

Tableau 2-1

Taux d'activité, suivant le statut matrimonial, des femmes mariées ayant des enfants de moins de 16 ans, selon l'âge du benjamin, et des femmes mariées sans enfants de 16 ans, selon l'âge, Canada, 1971-1981

En pourcentage

	Mariées			Veuves, divorcées ou séparées		
	1971	1981	Taux de croissance 1971-1981	1971	1981	Taux de croissance 1971-1981
Avec enfants de moins de 16 ans :						
Âge du benjamin						
0-2	24,6	45,5	84,5	33,4	51,4	53,9
3-5	30,8	51,5	67,2	44,0	61,5	39,8
6-15	40,3	52,3	47,1	53,5	67,0	25,2
Sans enfants de moins de 16 ans :						
Âge des femmes						
15-19*	..	..	..	..	..	..
20-24	76,7	88,7	15,6	69,4	83,6	20,3
25-29	76,7	89,9	17,2	69,4	88,6	27,6
30-34	69,9	86,2	23,3	66,4	86,4	30,0
35-39	62,7	77,9	15,9	64,4	82,3	27,8
40-44	56,2	70,2	24,9	67,2	78,1	16,3
45-49	49,3	60,8	23,3	66,7	73,1	9,7
50-54	40,9	50,3	23,0	61,2	64,5	5,4
55-59	32,6	37,5	15,0	51,1	52,2	2,3
60-64	21,5	22,7	5,6	36,8	35,5	-3,4
65 et plus	17,5	17,0	-2,9	6,8	5,0	-26,2

*Échantillon de taille insuffisante.
SOURCE Statistique Canada, *Recensement du Canada, 1981*, compilations spéciales.

années de scolarité, de 51 % lorsque les deux conjoints ont terminé des études secondaires et de 64 % lorsque les deux ont fait des études universitaires.

En outre, des divergences non observées entre les femmes peuvent se répercuter sur leur activité probable. Il convient de considérer ces divergences non observées comme une « propension à l'activité » individuelle qui caractérise chaque femme. La probabilité d'activité à un moment quelconque est beaucoup plus grande dans le cas d'une femme manifestant une forte propension à l'activité qu'elle ne l'est dans celui d'une femme qui affiche les mêmes caractéristiques (y compris celles du cycle de vie) mais qui a une propension à l'activité plus faible. Les divergences non observées qui influent sur l'activité sont généralement désignées par le terme « hétérogénéité ».

Un troisième facteur, qui est généralement appelé « dépendance de l'état », peut se répercuter sur l'activité des femmes. Cette expression désigne la situation dans laquelle la durée d'un « état », soit l'activité ou l'inactivité, a une incidence directe sur la probabilité d'activité future. Dans une étude effectuée aux États-Unis et fondée sur des données longitudinales, Heckman (1981) a constaté que l'hétérogénéité était un important facteur déterminant de l'activité chez les femmes mariées plus jeunes et plus âgées, et que la dépendance de l'état semblait influer sur l'activité des femmes mariées plus âgées.

Si l'activité des femmes n'est déterminée ni par l'hétérogénéité ni par la dépendance de l'état, l'activité durant une période donnée est donc indépendante de l'activité au cours de toutes les autres périodes. En d'autres termes, la probabilité d'activité durant une période donnée serait la même pour deux femmes affichant des caractéristiques observées identiques, même si l'une avait été active durant la période antérieure et l'autre pas.

Des études fondées sur des données longitudinales révèlent que l'activité des femmes mariées est beaucoup plus suivie qu'elle ne le serait si cette activité était indépendante de l'activité antérieure. Dans mon étude précitée, j'ai utilisé des données « quasi longitudinales » pour estimer les probabilités d'activité des femmes canadiennes en avril 1980, en fonction de leur activité

ou de leur inactivité en 1979. En avril 1980, les probabilités d'activité de femmes affichant des caractéristiques observées très diverses varient entre 75 et 96 %, pour celles qui ont été actives toute l'année en 1979, et se situent entre 4 et 12 % pour celles qui étaient inactives au cours de l'année en question.

Durée du retrait de la population active et probabilité de réintégration

Le rapport entre le temps écoulé depuis qu'une femme a quitté la population active et la probabilité qu'elle retourne au travail peut être analysé dans des modèles faisant intervenir les quatre facteurs énumérés précédemment, à savoir : les facteurs du cycle de vie, les autres caractéristiques observées, l'hétérogénéité et la dépendance de l'état. Il n'existe pas, pour le Canada, de séries de données longitudinales pouvant servir à évaluer l'importance relative des facteurs du cycle de vie et des autres facteurs qui déterminent le moment auquel les femmes décident de reprendre leur vie active. Toutefois, je tirerai des conclusions à partir de données sur les distributions des femmes selon leur âge et selon la durée d'inactivité de celles qui ne font pas partie de la population active et de celles qui la réintègrent.

Dans le modèle du cycle de vie, il est supposé que la probabilité de retour au travail des femmes croît en fonction de l'âge de leurs enfants. À mesure que les enfants vieillissent, les femmes vieillissent elles aussi et leur inactivité se prolonge. Dans ce modèle, par conséquent, la proportion de femmes qui reprennent leur vie active au cours d'une année est plus élevée pour celles qui sont plus âgées et pour celles qui sont demeurées inactives plus longtemps[2].

Les effets des différences, observées ou non, entre les femmes, autres que celles découlant de leur cycle de vie, conduisent à des prévisions tout à fait contraires à celles du modèle du cycle de vie. Si les probabilités d'activité sont différentes pour chaque femme qui quitte la population active, les femmes dont les probabilités sont les plus élevées auront tendance à retourner au travail plus rapidement. En conséquence, la moyenne de la probabilité d'activité diminuera pour les femmes encore inactives, à mesure que la durée du retrait de la population active se prolonge. La proportion de femmes qui reprennent leur vie active diminue donc à mesure qu'augmente la durée de l'inactivité. En l'économie du travail, ce phénomène est généralement appelé « triage »[3]. Avec le temps, une cohorte de femmes qui se sont retirées de la population active à la naissance de leur premier enfant se subdivise progressivement en deux groupes, soit celles dont les probabilités d'activité individuelles sont plus élevées, qui ont tendance à réintégrer la population active, et celles dont les probabilités individuelles sont plus faibles, qui ont tendance à demeurer inactives.

Dans le modèle faisant intervenir la dépendance de l'état, la probabilité d'intégration individuelle varie (vraisemblablement à la baisse) à mesure que se prolonge la durée d'inactivité. Dans le cas de la dépendance de l'état, comme dans celui du triage, il y a donc baisse de la proportion de femmes qui reprennent leur vie active à mesure que se prolonge l'inactivité.

Les phénomènes exposés dans les paragraphes précédents sont présentés au graphique 2-1. À gauche du graphique est illustré, pour chaque modèle, le rapport entre la durée de l'inactivité et la probabilité de réintégration. À droite est indiqué le rapport entre la durée de l'inactivité et la proportion de femmes encore inactives qui retournent au travail au cours de l'année. Avec le temps, cette proportion croît dans le modèle du cycle de vie et diminue dans les modèles de triage ou de dépendance de l'état.

Moment de la réintégration dans la population active au Canada

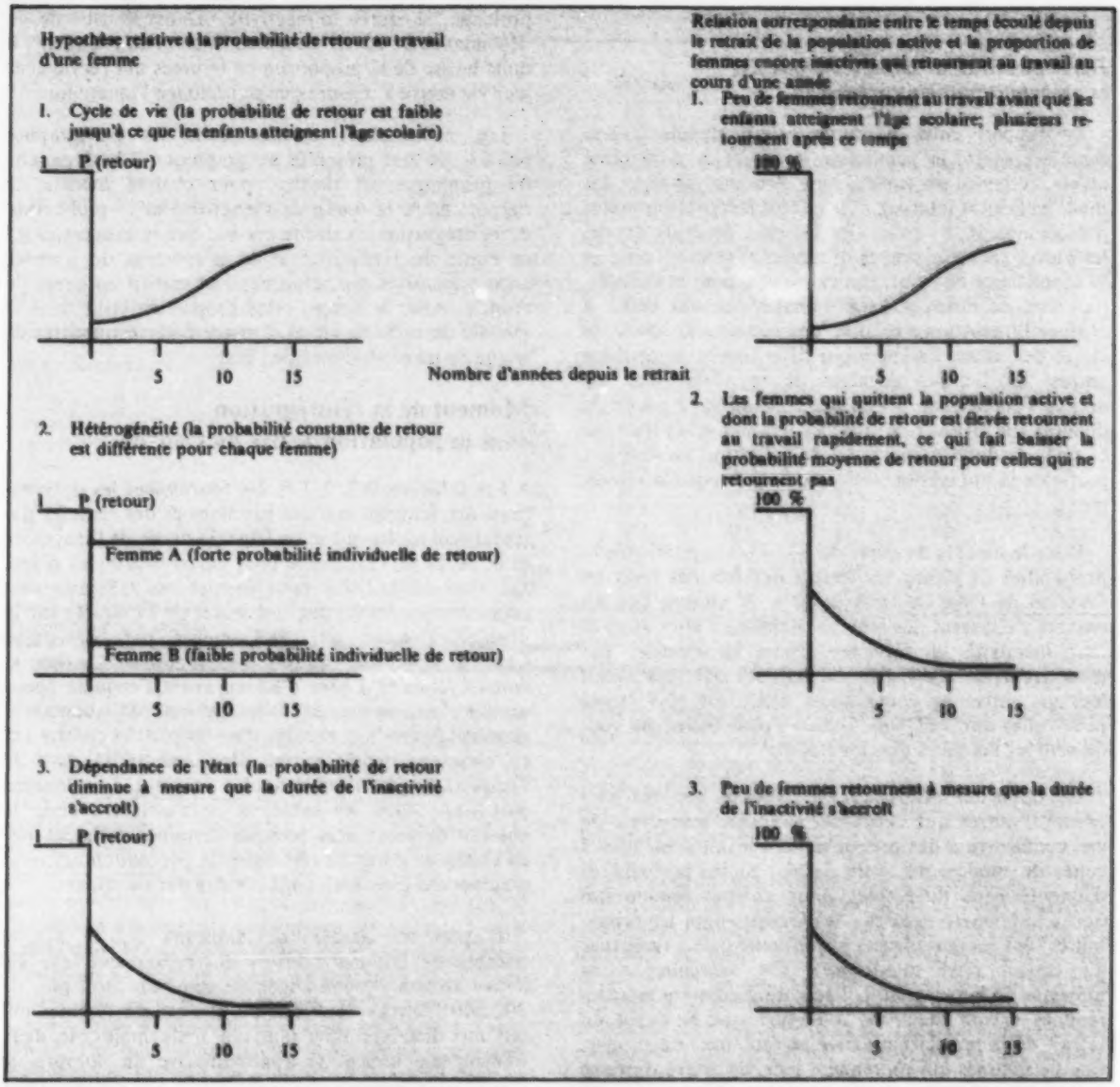
Les tableaux 2-2, 2-3 et 2-4 fournissent les distributions des femmes mariées inactives et des femmes qui retournent au travail selon l'âge, la durée de l'inactivité et la durée de l'inactivité pour certains groupes d'âge. Les données utilisées pour dresser ces tableaux sont tirées des bandes de micro-données de l'Enquête sur la population active de 1982, menée par Statistique Canada. Les rentrantes sont les femmes dont le dernier emploi remonte à plus d'un an avant l'enquête (pour exclure les femmes en chômage qui ont abandonné provisoirement la recherche d'un emploi) et qui étaient en chômage depuis moins d'un mois à la date de l'enquête (pour éviter le double compte). Les données paraissant dans les tableaux sous-estiment donc le nombre de rentrantes puisque certaines n'étaient pas en chômage avant de réintégrer la population active et d'autres ont trouvé un emploi entre deux enquêtes.

D'après les données des tableaux 2-2 et 2-3, le nombre de femmes mariées qui reprennent leur vie active au cours d'une année est imposant, soit plus de 300 000 femmes en 1982. Le nombre de femmes qui ont été inactives plus d'un an mais moins de deux fournit une indication approximative du nombre de femmes mariées qui se retirent de la population active au cours d'une année. Ce nombre est considérable; comme l'indique le tableau 2-3, 183 000 femmes mariées faisaient partie de cette catégorie en 1982.

Une forte proportion des rentrantes sont des femmes qui sont jeunes et dont la période d'inactivité a été relativement courte. Plus du tiers des femmes mariées

Graphique 2-1

Hypothèses relatives à la probabilité de retour au travail d'une femme, et relation correspondante entre le temps écoulé depuis le retrait de la population active et la proportion de femmes encore inactives qui retournent au travail au cours d'une année



qui reprennent leur vie active ont travaillé moins de deux ans avant leur réintégration et plus de deux tiers ont occupé leur dernier emploi au plus cinq années avant la réintégration. Plus d'un cinquième des femmes mariées qui retournent au travail sont âgées de 20 à 24 ans et près des deux cinquièmes ont de 25 à 34 ans. Ces résultats sont comparables à ceux d'une étude britannique récente qui montre que les femmes qui

Tableau 2-2

Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon l'âge, Canada, 1982

	Âge					
	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Total
			En milliers			
Femmes inactives	90	431	321	321	415	1 577
			En pourcentage			
Groupe d'âge en pourcentage des femmes inactives	5,7	27,3	20,3	20,3	26,3	100,0
			En milliers			
Femmes réintégrant la population active	76	131	73	35	18	332
			En pourcentage			
Groupe d'âge en pourcentage des femmes réintégrant la population active	22,8	39,5	21,9	10,4	5,4	100,0
Femmes réintégrant la population active en pourcentage des femmes inactives	84,3	30,5	22,7	10,8	4,3	21,1

SOURCE D'après des bandes de micro-données de l'Enquête sur la population active, 1982, menée par Statistique Canada.

Tableau 2-3

Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon la durée de l'inactivité, Canada, 1982

	Durée de l'inactivité				
	13-23 mois	2-5 ans	6-10 ans	11 ans et plus	Total
			En milliers		
Femmes inactives	183	344	369	681	1 577
			En pourcentage		
Groupe d'âge en pourcentage des femmes inactives	11,6	21,8	23,4	43,2	100,0
			En milliers		
Femmes réintégrant la population active	125	112	60	35	332
			En pourcentage		
Groupe d'âge en pourcentage des femmes réintégrant la population active	37,6	33,8	18,1	10,6	100,0
Femmes réintégrant la population active en pourcentage des femmes inactives	68,2	32,6	16,2	5,2	21,1

SOURCE D'après des bandes de micro-données de l'Enquête sur la population active, 1982, menée par Statistique Canada.

reprennent leur vie active après la naissance d'un enfant retournent au travail très rapidement (Daniel, 1981, p. 79).

Bien que la plupart des femmes qui réintègrent la population active aient moins de 35 ans et aient été inactives durant moins de cinq ans, il existe toutefois un très grand nombre de rentrantes plus âgées et de rentrantes dont les périodes d'inactivité sont plus longues. En 1982, 95 000 femmes mariées qui avaient été inactives durant au moins six ans sont retournées sur le marché du travail. De ce nombre, 35 000 femmes n'avaient pas occupé un emploi depuis plus de 10 ans. Au cours de la même année, 73 000 femmes

mariées âgées de 35 à 44 ans sont retournées au travail et 35 000 femmes mariées âgées de 45 à 54 ans ont fait de même.

Les données du tableau 2-2 indiquent que la proportion de femmes inactives qui retournent au travail fléchit en fonction de l'âge. D'après le tableau 2-3, la proportion de femmes qui reprennent leur vie active diminue à mesure que la durée de la période d'inactivité augmente. Le tableau 2-4 montre le rapport entre la durée de l'inactivité et la proportion de femmes mariées qui retournent au travail, pour certains groupes d'âge. D'après les données de ce tableau, la proportion de rentrantes baisse en fonction de la durée de l'inactivité et ce, dans chaque groupe d'âge observé.

Dans une étude récente (Boothby, 1985), j'ai tenté d'évaluer l'incidence relative des facteurs liés au cycle de vie et de la durée de l'inactivité sur la probabilité de retour au travail des femmes mariées. D'après les données tirées de la bande de micro-données de l'Enquête sur la population active d'avril 1984, j'ai constaté que la probabilité de retour au travail des femmes s'affaiblit à mesure que se prolonge la durée de leur inactivité, elle augmente à mesure que leurs enfants grandissent et elle fléchit à mesure que les femmes vieillissent. Tous ces facteurs ayant une dimension temporelle ont des répercussions prononcées sur la probabilité de retour au travail. Les effets de ces facteurs s'annulent de sorte que la probabilité prévue de retour au travail demeure plus ou moins constante au lieu de croître avec le temps comme l'indique le modèle du cycle de vie. Enfin, la probabilité de retour au travail est plus accentuée lorsque l'époux est chômeur.

Évolution de la vie active et professionnelle des femmes

Le tableau 2-1 révèle une hausse marquée des taux d'activité des femmes ayant de jeunes enfants. Les tableaux 2-2, 2-3 et 2-4 fournissent une explication de cette hausse : il se peut que les femmes qui reprennent leur vie active retournent au travail peu de temps après la naissance des enfants. D'après les résultats de mon étude effectuée en 1985, il semble par ailleurs que, même si l'âge des enfants continue de jouer un grand rôle dans le choix du moment de retour au travail, d'autres facteurs tout aussi importants entrent en jeu.

À l'heure actuelle, la vie active des femmes ayant des enfants présente des caractéristiques très variées. De nombreuses femmes réintègrent la population active peu de temps après la naissance de leurs enfants.

Tableau 2-4

Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon la durée de l'inactivité, certains groupes d'âge, Canada, 1982

En pourcentage

	Durée de l'inactivité				
	13-23 mois	2-5 ans	6-10 ans	11 ans et plus	Total
20-24 ans					
Inactives	38,0	47,6	14,3	–	100,0
Rentrantes	52,3	42,0	5,6	–	100,0
Femmes réintégrant la population active en pourcentage des femmes inactives	116,1	74,5	33,4	–	84,3
25-34 ans					
Inactives	16,4	32,9	35,4	15,3	100,0
Rentrantes	35,0	36,4	22,6	6,0	100,0
Femmes réintégrant la population active en pourcentage des femmes inactives	65,1	33,6	19,4	12,0	30,5
35-44 ans					
Inactives	8,7	17,0	21,7	52,5	100,0
Rentrantes	30,7	29,2	18,2	21,9	100,0
Femmes réintégrant la population active en pourcentage des femmes inactives	79,7	38,9	19,0	9,5	22,7

SOURCE D'après des bandes de micro-données de l'Enquête sur la population active, 1982, menée par Statistique Canada.

D'autres n'abandonnent jamais leur vie active. Certaines retournent au travail après de longues périodes d'inactivité; ces dernières représentent toutefois une minorité des rentrantes.

D'après le modèle de capital humain qui a été décrit au chapitre précédent et qui met en relief l'investissement des femmes dans leur compétence professionnelle, il semble qu'elles soient moins disposées que les hommes à investir à ce titre en raison de leur période d'inactivité. Donc, si les femmes ont tendance à réintégrer plus rapidement la population active qu'auparavant, leurs niveaux d'investissement en capital humain devraient croître et les écarts de revenus et de distribution professionnelle des femmes et des hommes devraient diminuer en conséquence.

Toutefois, il ne faut pas en conclure que les obligations liées au soin des enfants ne demeurent pas un facteur déterminant de la vie professionnelle des femmes. Premièrement, même des périodes d'inactivité relativement courtes peuvent constituer un obstacle important à l'évolution d'une carrière s'il n'existe pas de mécanismes qui facilitent la réintégration. Les périodes d'inactivité sont dites courtes lorsqu'elles durent deux ans ou moins. Il est cependant rare que les femmes qui retournent au travail après deux ans d'inactivité soient assurées de réintégrer leurs fonctions auprès de leur dernier employeur. Cela peut constituer un problème sérieux comme le révèlent certaines des études dont il a été question au chapitre précédent. Ces études montrent l'importance de l'expérience acquise au cours d'un emploi (ancienneté) par rapport à l'expérience professionnelle générale, pour ce qui est de la croissance des salaires.

Deuxièmement, le soin des enfants peut se répercuter sur la vie active des femmes autrement que sous la forme de l'inactivité. Par exemple, les obligations familiales peuvent amener des femmes à chercher du travail à temps partiel plutôt qu'à plein temps. En 1982, le nombre de femmes mariées qui travaillaient à temps partiel dépassait de plus de six fois celui des hommes mariés dans la même situation et les femmes étaient aussi plus de 10 fois plus nombreuses que les hommes mariés à travailler à temps partiel par choix (Statistique Canada, 1983, p. 127). Dans le chapitre précédent, j'ai mentionné des études qui montrent que l'expérience acquise au cours du travail à temps partiel ne contribue pas à accroître le salaire des femmes.

La maternité peut aussi limiter l'épanouissement professionnel des femmes sur le plan qualitatif (par opposition aux contraintes de nature quantitative liées à la durée du travail). Il peut être impossible pour certaines femmes d'occuper un emploi qui comporte de nombreuses heures supplémentaires de travail, de longues absences du foyer, de longues distances entre le domicile et le lieu de travail, ainsi de suite. Les mêmes études citées précédemment révèlent que ces contraintes contribuent aux revenus inférieurs des femmes.

Le raccourcissement des périodes d'inactivité des femmes a une incidence considérable sur la politique d'emploi visant à modifier la distribution des femmes par catégorie professionnelle. Premièrement, ce phénomène est le gage d'une meilleure rentabilité d'une telle politique puisque la plupart des femmes qui en bénéficient demeureront vraisemblablement actives durant 30 ans ou plus. Deuxièmement, il montre que la principale contrainte que les femmes posent elles-mêmes à l'exercice de diverses professions peut venir non plus de la durée de leur inactivité mais d'autres facteurs qui influent sur leur vie active.

3 Participation des femmes aux programmes de formation

Le présent chapitre et les deux qui suivent traitent de la participation des femmes aux programmes de formation subventionnés par le gouvernement fédéral. L'analyse de cette question débute par une vue d'ensemble des programmes, suivie d'un survol des études antérieures de la participation des femmes aux programmes de formation, d'une description des projets conçus par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) en vue d'élargir la gamme des professions pour lesquelles les femmes obtiennent une formation, et d'un examen de la participation des femmes aux programmes de formation au cours de l'année la plus récente pour laquelle il existe des données, soit l'année financière 1983/1984.

Vue d'ensemble des programmes de formation

Au Canada, les programmes de formation professionnelle sont une composante importante de la politique d'emploi, comme en témoigne le nombre de personnes formées et le montant des dépenses engagées à ce titre. Selon mes estimations, près de 1,5 million de personnes ont suivi des cours de formation durant la période de 10 années visée par cette étude. Ce nombre représente environ 10 % des Canadiens ayant eu un emploi rémunéré au cours de la période[1]. Durant l'année financière 1983/1984, la CEIC a déboursé 1,021 milliard de dollars au titre des programmes de formation auxquels 277 341 stagiaires se sont inscrits (CEIC, 1984, p. 25).

De façon générale, les cours de formation visent à permettre aux personnes déjà sur le marché du travail d'acquérir des compétences professionnelles qui augmenteront leurs possibilités d'emploi ou leurs revenus, ou les deux. Le financement des programmes de formation par le gouvernement fédéral est un des moyens par lequel l'État s'acquitte de sa responsabilité en matière d'emploi. Toutefois, le domaine de la formation empiète beaucoup sur celui de l'éducation, ce dernier étant du ressort des provinces. La formation est évidemment une activité éducative dans le sens large du terme. En principe, la formation est davantage axée sur l'exercice pratique d'une profession que ne le sont les études scolaires, encore que de nombreux programmes d'enseignement secondaire et postsecondaire préparent aussi à l'exercice d'une profession particulière. Bien que les programmes de formation s'adressent principalement aux personnes qui sont déjà sur le marché du travail ou qui reprennent leur vie active, les programmes d'éducation des adultes visent les mêmes personnes.

En outre, les systèmes scolaires publics assurent une grande partie de la formation financée par le gouvernement fédéral. Ce sont eux qui dispensent la majeure partie des cours en milieu scolaire (qu'on appelle habituellement « formation institutionnelle »), qu'achète la CEIC. La *Loi nationale sur la formation* ainsi que la législation antérieure prévoient de façon explicite non seulement l'achat de cours mais aussi la participation financière aux frais engendrés par la prestation des cours. Les ententes fédérales-provinciales en matière de formation précisent les mécanismes servant à déterminer le nombre et le genre de cours achetés par la Commission (CEIC, 1982*b*, p. 3).

Sans examiner en détail les différents programmes de formation, il est possible de distinguer trois catégories : la formation institutionnelle, la formation dans l'industrie et l'apprentissage. La formation institutionnelle comprend les cours en milieu scolaire que la CEIC achète habituellement auprès d'une maison d'enseignement publique ou privée, mais qu'elle donne parfois directement. La formation dans l'industrie est celle qui est donnée par l'employeur en vertu d'une entente avec la CEIC et elle comprend soit des cours en milieu scolaire, soit une formation sur le tas, ou les deux. L'apprentissage est une formation visant l'exercice d'un métier particulier; il comporte habituellement à la fois des cours en milieu scolaire et une formation sur le tas.

Le rôle de la CEIC diffère selon le type de formation. Les personnes qui doivent suivre des cours dans des établissements scolaires y sont inscrits par des conseillers des Centres d'emploi du Canada (CEC). En général, toutes les personnes qualifiées et admissibles sont inscrites au cours de leur choix suivant l'ordre de présentation des demandes. La CEIC fournit la formation, soit par l'achat de cours, soit directement, et elle verse des allocations ou d'autres formes d'aide aux stagiaires.

Dans le cas de la formation dans l'industrie, les stagiaires sont des employés de l'entreprise (ou de l'organisme) qui offre les cours. Les stagiaires sont normalement choisis et rémunérés par l'entreprise. La

CEIC subventionne l'entreprise au titre de la rémunération des stagiaires et prend en charge les frais de formation.

L'apprentissage est du ressort des provinces. Les apprentis sont habituellement choisis par des comités provinciaux, des employeurs ou des syndicats. La CEIC se charge de certains types de cours rattachés à l'apprentissage; par exemple, elle peut assumer le coût des cours de lecture de plans pour apprentis plombiers. Les cours d'apprentissage fournis par la CEIC peuvent être dispensés dans des établissements scolaires ou dans l'industrie.

La grande majorité des cours inclus dans les programmes de formation sont des cours de formation institutionnelle. Pendant l'année financière 1983/1984, 174 703 personnes (apprentis exclus) et 56 519 apprentis ont débuté des cours institutionnels, et il y a eu 46 119 nouveaux stagiaires dans l'industrie. Les dépenses engagées pour ces programmes ont avoisiné 540 millions de dollars dans le cas de la formation institutionnelle, 92 millions dans le cas de l'apprentissage et 131 millions pour la formation dans l'industrie (CEIC, 1984, pp. 25, 29 et 59).

Études antérieures sur les programmes de formation

Il existe plusieurs études sur la participation des femmes aux programmes de formation au Canada. Dans une étude (1980, pp. 46-61), Dale a utilisé des données sur les programmes de la CEIC pour mettre en relief certaines lacunes des programmes de formation. Elle a constaté que les femmes étaient sous-représentées dans les programmes de formation dans l'industrie par rapport à leur taux d'activité, qu'il n'y avait presque pas de femmes inscrites aux programmes d'apprentissage et que, même si elles n'étaient pas sous-représentées dans les cours de formation institutionnelle autres que l'apprentissage, leur participation variait selon le domaine. Les cours dans lesquels les femmes sont le moins nombreuses sont ceux qui visent à préparer les stagiaires à exercer une profession particulière. La participation la plus forte est enregistrée dans les cours de rattrapage scolaire et ceux qui développent les aptitudes générales au travail.

Dale souligne également que la participation des femmes est fortement concentrée dans les cours de formation rattachés à des professions qui leur sont traditionnellement réservées. Dans plus de la moitié des cas, les femmes suivent des cours de formation liés au travail de bureau; celles-ci constituent plus de 90 % des stagiaires en travail de bureau. Par contre, seulement 14 % des femmes stagiaires dans le programme de formation institutionnelle déclarent avoir occupé un emploi de bureau avant d'entreprendre leur cours. Dans le cas des femmes qui reçoivent une formation dans l'industrie, les cours sont aussi étroitement liés à des professions exercées traditionnellement par des femmes, quoique la concentration soit moins forte. Enfin, les femmes ne représentent que 3 % des apprentis, mais 74 % des apprentis dans le secteur des services personnels sont des femmes, et celles-ci constituent 86 % des femmes apprentis (Dale, 1980, Appendice 2, p. 21).

Dans une étude des femmes qui reprennent leur vie active, Pearson (1979, pp. 45-50) a examiné l'incidence des programmes de formation. Les défauts qu'elle note sont plus ou moins les mêmes que ceux que Dale a relevés. À son avis, le fait que la plupart des femmes suivant une formation en travail de bureau ne travaillaient pas précédemment dans ce domaine démontre que la CEIC oriente les stagiaires de sexe féminin vers ces emplois (p. 47). Elle souligne par ailleurs que, puisque les programmes de formation s'adressent principalement aux jeunes, les femmes qui reviennent sur le marché du travail participent probablement moins à ces programmes que les femmes plus jeunes.

Benmouyal-Acoya (1978) a étudié un échantillon de femmes qui réintègrent la population active et ont participé à des programmes de formation. Ses conclusions sont analogues à celles de Dale et Pearson dans la mesure où elle a constaté une forte concentration de stagiaires de sexe féminin en travail de bureau et dans d'autres professions exercées traditionnellement par des femmes. Le questionnaire qu'elle a utilisé révèle également les raisons du choix de cours des femmes. Seulement 9,4 % des femmes incluses dans l'échantillon affirment n'avoir pas choisi leurs cours elles-mêmes; un autre 9,4 % n'ont pas répondu (p. 73). Par ailleurs, 82 % des femmes déclarent que leur conseiller en emploi ne leur a pas proposé des cours autres que ceux qu'elles avaient choisis (p. 75). D'après les résultats obtenus par Benmouyal-Acoya, on ne peut affirmer que le personnel de la CEIC oriente intentionnellement les femmes vers des emplois de bureau[2].

Benmouyal-Acoya a constaté que les femmes qui reprennent leur vie active ont tendance à suivre des cours liés à la profession qu'elles ont déjà exercée (p. 70) et que la plupart des femmes qui suivent des cours liés à une autre profession le font dans le domaine du travail de bureau. Les principales raisons invoquées pour justifier le choix de formation professionnelle sont l'amélioration de la compétence actuelle (recyclage, 31,5 % des cas), l'acquisition de la compétence nécessaire pour exercer une nouvelle profession particulière (22,7 %) et les préférences personnelles (21,7 %) (p. 73).

Le programme de formation institutionnelle est fréquemment critiqué parce qu'il ne prévoit pas des allocations suffisantes pour les stagiaires, notamment les femmes plus âgées ayant des enfants. Dale estime

que l'allocation pour personnes à charge est lamentablement insuffisante compte tenu du coût des soins des enfants (1980, p. 55). Henderson (1982, p. 8) soutient que les stagiaires de sexe féminin sont défavorisées par la corrélation des allocations et des prestations d'assurance-chômage, et ce pour deux raisons : premièrement, les femmes gagnent moins que les hommes (et reçoivent donc des prestations inférieures) et, deuxièmement, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel.

Le dernier aspect discutable est l'utilité de la formation que les femmes reçoivent. Citant des données de la CEIC, Dale (1980, p. 48) conclut que, parmi les 1 976 diplômées qui ont répondu à l'enquête de la Commission, celles qui ont suivi des cours en travail de bureau affichent les taux d'emploi les plus faibles. Des évaluations récentes des programmes de formation institutionnelle et dans l'industrie, effectuées par la CEIC, ont révélé que de nombreux cours sont donnés relativement à des professions où il y a excédent de main-d'œuvre sur le marché du travail local. Dans le cas des programmes de formation institutionnelle, 35,9 % des stagiaires de sexe féminin suivaient des cours rattachés à des professions où il y a excédent de main-d'œuvre et 38,6 % ont été préparées à exercer des professions où il y a excédent de main-d'œuvre sur certains marchés (ou à des niveaux d'expérience donnés) mais pénurie dans d'autres. Chez les stagiaires de sexe masculin, les proportions correspondantes sont de 28,9 % pour les professions où il y a excédent de main-d'œuvre et de 17,3 % pour les professions où il y a tantôt excédent tantôt pénurie (CEIC, 1982, p. 92). Dans le cas des programmes de formation dans l'industrie, 38,7 % des stagiaires de sexe féminin et 21,9 % des stagiaires de sexe masculin ont reçu une formation liée à des professions où il y a excédent, et respectivement 13,2 et 14,1 % de ces stagiaires ont suivi des cours pour exercer des professions où il y a excédent et pénurie (CEIC, 1981*a*, p. 56).

Par ailleurs, le rapport d'évaluation des programmes de formation institutionnelle montre que les apprentis qui y sont inscrits sont ceux qui ont enregistré la plus grande amélioration de l'aptitude au travail, le taux de maintien en fonction le plus élevé et la plus forte hausse des revenus (CEIC, 1982, pp. 135-137 et 159). Dans le cas des programmes de formation dans l'industrie, ce sont également les apprentis qui ont affiché les gains les plus marqués sur le plan de la rémunération et de l'aptitude au travail (CEIC, 1981*a*, pp. 21 et 33). Comme il a été précisé plus haut, très peu de femmes font un apprentissage.

Mesures de la CEIC

La CEIC a pris une série de mesures en vue d'accroître la participation des femmes aux cours offerts en vue de l'exercice de professions non traditionnelles (celles où les femmes représentent moins de 10 % des effectifs). En 1980, la CEIC a créé le programme de formation des femmes dans les professions non traditionnelles (FPNT), en vertu duquel elle rembourse 75 % du salaire des stagiaires et la totalité des coûts de formation aux employeurs qui participent au programme de formation dans l'industrie et donnent aux femmes une formation dans des professions non traditionnelles (Corriveau et autres, 1983, p. 7). Dans le programme de formation institutionnelle, les femmes ont la priorité pour 30 % des places prévues dans les cours donnés pour l'exercice de professions non traditionnelles (pp. 12-13). Certains cours d'orientation professionnelle visent à familiariser les femmes avec les professions non traditionnelles et les conditions de travail dans ces emplois (p. 12).

Les mesures de la CEIC peuvent avoir influé sur le mode de participation des femmes à la formation. Pendant l'année financière 1983/1984, les 3 063 femmes qui ont commencé une formation institutionnelle à plein temps liée à une profession non traditionnelle représentaient 17 % de toutes les femmes qui avaient entrepris une formation à plein temps durant l'année et 7 % des femmes qui avaient débuté des cours à plein temps dans un établissement scolaire. Néanmoins, les femmes inscrites à un stage lié à une profession non traditionnelle ne représentaient que 8 % de tous les stagiaires dans des professions non traditionnelles, en dépit du fait que 30 % des places devaient initialement être réservées aux femmes (CEIC, 1984, pp. 59, 61 et 144).

En 1983/1984, les 1 965 femmes qui ont entrepris un stage lié à une profession non traditionnelle, dans le cadre du programme de formation dans l'industrie, correspondaient à 23 % de l'ensemble des femmes qui avaient amorcé une formation dans l'industrie. Toutefois, elles ne représentaient que 6,5 % de tous les stagiaires dans des professions non traditionnelles au cours de l'année observée (pp. 94, 122 et 145). Ainsi, bien que les femmes faisant un stage dans des professions non traditionnelles constituent maintenant une minorité appréciable, elles ne représentent qu'une petite fraction de l'ensemble des stagiaires dans ces catégories professionnelles.

Situation actuelle

Dans l'ensemble, la participation des femmes aux programmes de formation présente les caractéristiques décrites par Dale et Pearson dans les études mentionnées plus haut. Ces auteurs signalent que l'apprentissage est un phénomène plutôt rare chez les femmes. Selon le rapport de la CEIC pour 1983/1984, 56 519 personnes ont commencé un apprentissage à plein

temps dans le programme de formation institutionnelle. De ce nombre, seulement 3,8 % étaient des femmes. Les personnes qui font un apprentissage dans des professions non traditionnelles représentaient 87 % de tous les apprentis, mais les femmes constituaient moins de 1 % de cette catégorie de stagiaires (CEIC, 1984, pp. 59 et 144).

Dale et Pearson ont toutes les deux constaté que, même si les femmes ne sont pas sous-représentées dans les cours de formation institutionnelle autres que l'apprentissage, elles se retrouvent en moins grand nombre dans les cours de formation visant l'exercice d'une profession particulière et en plus grand nombre dans les cours de rattrapage scolaire et ceux qui développent les aptitudes générales au travail. D'après un rapport de la CEIC, les femmes constituaient 39 % des 106 511 personnes, autres que les apprentis, qui ont entrepris une formation institutionnelle à temps plein en 1983-1984. Les femmes représentaient seulement 30 % des 61 108 stagiaires qui ont commencé des cours à plein temps, mais 46 % des 20 699 personnes qui ont débuté des cours de rattrapage scolaire à plein temps, 47 % des 12 397 stagiaires en langue à plein temps et 62 % des 12 307 personnes inscrites à plein temps à divers cours de préparation au marché du travail (CEIC, 1984, p. 59).

Dale et Pearson ont souligné que les femmes étaient sous-représentées dans les cours de formation dans l'industrie. Parmi les 33 600 personnes qui ont commencé leur formation dans l'industrie en 1983/1984, seulement 24 % étaient des femmes (CEIC, 1984, p. 12). Le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS), qui fait partie du programme global de formation en industrie, a pour objet d'inciter les employeurs à donner une formation touchant des professions en pénurie de main-d'œuvre. En 1983/1984, les femmes composaient 4,3 % des 12 519 personnes qui ont commencé une formation dans le cadre de ce programme (CEIC, 1984, pp. 2, 13 et 122). Dans le domaine de la formation institutionnelle, la contrepartie de la FMPMS est le programme de désignation des professions d'importance nationale. En 1983/1984, les femmes représentaient 9 % des 20 453 personnes commençant une formation pour l'exercice de ces professions et moins de 1 % des 11 489 amorçant l'apprentissage de ces professions (CEIC, 1984, pp. 151 et 154).

Enfin, Dale, Pearson et Benmouyal-Acoya (1978) ont toutes observé que les femmes avaient tendance à suivre des cours pour l'exercice de professions à prédominance féminine, surtout pour le travail de bureau. Le tableau 3-1 présente les professions pour lesquelles des cours étaient suivis par les femmes et les hommes inscrits, en 1983/1984, au programme de formation institutionnelle, au programme de formation générale dans l'industrie et au programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Malheureusement, il n'existe pas de ventilation comparable, selon le sexe, des apprentis participant au programme de formation institutionnelle.

D'après les données du tableau 3-1, 42 % des femmes inscrites à des cours de formation institutionnelle et 18 % des femmes faisant un stage dans l'industrie reçoivent une formation pour le travail de bureau ou des domaines connexes. Plus du tiers des femmes qui suivent des cours préparatoires à l'exercice d'une profession particulière reçoivent une formation en travail de bureau. Les femmes constituent 89 % de tous les stagiaires en travail de bureau. La santé est un autre domaine d'activité dans lequel de nombreuses femmes reçoivent une formation; elles représentent 82 % des stagiaires dans ces professions.

La catégorie professionnelle où l'on retrouve ensuite le plus grand nombre de femmes en formation est celle qui regroupe les emplois liés à la fabrication, au montage et à la réparation. Cette catégorie est également celle qui compte le plus grand nombre d'hommes en stage. En outre, 36,3 % des apprentis, presque tous des hommes, qui ont débuté leur formation en 1983/1984 suivaient des cours dans les domaines de la fabrication, du montage et de la réparation (CEIC, 1984, p. 71). La plupart des femmes dénombrées dans cette catégorie apprennent à devenir des opératrices de machine à coudre, tandis que les hommes suivent des cours pour apprendre à fabriquer, monter et réparer des appareils électriques ou électroniques ou des cours dans des métiers divers de réparation.

Le secteur des services regroupe un grand nombre de stagiaires des deux sexes, les hommes dans le domaine de la préparation des aliments et boissons et les femmes, dans les domaines de la préparation des aliments et boissons et de la coiffure. Les professions en sciences naturelles, en génie et en mathématiques attirent aussi de nombreux stagiaires, tant chez les femmes que chez les hommes.

Chez les hommes, 18 % des stagiaires inscrits au programme de formation institutionnelle suivent des cours touchant l'usinage ou des métiers connexes et 15 % apprennent les métiers de la construction. Ces proportions seraient sans doute plus importantes si les apprentis étaient inclus. En 1983/1984, 13 % des apprentis qui ont commencé des cours dans le cadre du programme de formation institutionnelle s'orientaient vers l'usinage et des emplois connexes, 40 % des apprentis apprenaient des métiers de la construction et 96 % de tous les apprentis étaient des hommes. Au

Tableau 3-1

Distribution des femmes et des hommes dans trois programmes de formation, selon la profession visée, 1983-1984

	Programme institutionnel*		Programme de formation dans l'industrie**		Programme de formation dans les professions en pénurie de main-d'œuvre	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	En pourcentage					
Profession visée par la formation						
Direction et administration (11)***	2,9	1,1	1,8	0,8	–	–
Sciences naturelles, génie et mathématiques (21)	8,2	12,5	6,2	12,3	68,6	18,5
Sciences sociales (23)	1,5	0,4	3,7	1,0	–	–
Religion (25)	–	–	–	–	–	–
Enseignement (27)	1,3	0,4	2,4	1,0	–	–
Médecine et santé (31)	11,0	1,1	8,1	0,5	0,2	0,0
Beaux-arts, littérature et professions assimilées (33)	1,3	0,5	3,1	0,8	–	–
Sport et récréation (37)	0,1	0,2	0,4	0,2	–	–
Travail de bureau (41)	42,3	1,3	17,7	2,4	–	–
Vente (51)	0,6	0,4	3,3	2,5	–	0,0
Services (61)	12,5	5,5	6,9	2,5	0,2	0,1
Agriculture (71)	1,1	2,2	0,9	2,7	–	–
Pêche, chasse et piégeage (73)	0,7	3,9	0,0	0,2	–	–
Foresterie et exploitation forestière (75)	0,2	1,5	0,1	1,1	–	0,1
Exploitation minière (77)	0,0	0,9	0,2	1,8	–	0,1
Transformation (81/82)	2,9	3,4	5,6	10,4	6,6	7,9
Usinage (83)	1,6	18,2	3,7	10,8	12,9	29,8
Fabrication, montage et réparation (85)	8,0	18,3	25,4	27,8	7,2	33,7
Construction (87)	1,7	15,2	1,4	10,3	2,3	7,8
Exploitation du matériel de transport (91)	1,2	10,4	0,4	1,7	–	0,5
Manutention, n.c.a. (93)	0,0	0,4	0,3	0,7	–	0,0
Autres métiers manuels (95)	0,8	2,4	3,4	3,2	0,7	0,7
Professions non classées ailleurs (99)	–	0,1	5,2	5,2	0,9	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total de stagiaires	18 413	42 695	8 173	25 427	557	11 962
Proportion des stagiaires par sexe	30,1	69,9	24,3	75,7	4,4	95,6

n.c.a. – non classé ailleurs.
*Stagiaires à plein temps seulement.
**À l'exclusion du Programme de formation dans les professions en pénurie de main-d'œuvre.
***Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.
SOURCE Emploi et immigration Canada, *Bulletin statistique annuel, 1983-1984 : Programme national de formation*, Ottawa, 1984, pp. 72, 97 et 125.

cours de la même année, les hommes constituaient 84 % des stagiaires en usinage ou dans des domaines connexes et 95 % des stagiaires dans le domaine de la construction.

Les données du tableau 3-1 confirment donc les résultats d'études antérieures, à savoir que les femmes et les hommes suivent des cours pour exercer des professions différentes, c'est-à-dire des emplois à prédominance féminine dans le cas des femmes et à prédominance masculine dans le cas des hommes. La formation des femmes, surtout de celles qui sont inscrites au programme de formation institutionnelle, est principalement axée sur le travail de bureau. Les hommes suivent rarement des cours qui se rapportent au travail de bureau ou à la santé; la plupart acquièrent une formation qui mène à des emplois de col bleu, par exemple, l'usinage, la fabrication, le montage et la réparation, et les métiers de la construction. Les femmes se dirigent rarement vers ces emplois, sauf pour devenir des opératrices de machine à coudre. Les seules professions pour lesquelles on observe un nombre comparable de femmes et d'hommes stagiaires sont celles qui touchent les services, les sciences naturelles, le génie et les mathématiques.

Résumé

La participation des femmes aux programmes de formation diffère beaucoup de la participation des hommes. Il est très rare que les femmes acquièrent une

formation par apprentissage, lequel est une des composantes les plus importantes et les plus réussies des programmes de formation. Les femmes sont aussi sous-représentées dans le programme de formation dans l'industrie. Pour ce qui est du programme de formation institutionnelle, les femmes représentent une proportion élevée des personnes inscrites aux cours de rattrapage scolaire et d'aptitudes générales au travail et un pourcentage relativement faible des personnes qui se préparent à exercer une profession particulière. Les femmes s'orientent surtout vers des professions exercées traditionnellement par des femmes, notamment le travail de bureau. Les hommes acquièrent généralement une formation liée à des emplois de col bleu; le seul emploi de cette catégorie pour lequel de nombreuses femmes suivent des cours de formation est celui d'opératrice de machine à coudre.

Les deux prochains chapitres de cette étude ont pour objet d'expliquer, en partie du moins, les différences entre la participation des femmes et des hommes aux programmes de formation. Dans ces chapitres, on met en relief les facteurs qui déterminent le choix de cours des femmes qui retournent sur le marché du travail et désirent recevoir une formation. Les chapitres présentent aussi une analyse des choix des femmes non rentrantes et des hommes. Faute de données détaillées, cette étude est limitée aux femmes et aux hommes qui participent au programme de formation institutionnelle (à l'exclusion de l'apprentissage). Au chapitre 4, nous décrivons les sources de données utilisées dans les deux chapitres et les échantillons de stagiaires qui ont été prélevés de ces sources. Les données disposées en tableaux servent ensuite à examiner les facteurs qui déterminent le choix de cours. Le chapitre 5 traite d'un modèle des choix de profession selon les groupes de stagiaires; ce modèle est appliqué aux données sur les femmes qui retournent sur le marché du travail, de même qu'à celles sur les femmes et les hommes non rentrants.

4 Choix de cours, scolarité et profession

Ce chapitre et le suivant présentent une analyse des facteurs qui influent sur le choix de cours de trois échantillons de stagiaires qui reçoivent une formation institutionnelle. Ce sont 1) les femmes qui rentrent sur le marché du travail; 2) les femmes non-rentrantes; et 3) les hommes non-rentrants. Ces échantillons sont tirés du Fichier longitudinal de l'enquête sur la population active, qui est constitué d'un échantillon aléatoire de 10 % des personnes ayant un numéro d'assurance sociale au Canada. Le fichier longitudinal a été construit à partir de données contenues dans les dossiers administratifs de la CEIC, y compris dans les dossiers sur les programmes de formation[1].

Très peu de femmes rentrantes participent au programme de formation dans l'industrie, probablement parce que les stagiaires dans l'industrie travaillent habituellement déjà pour l'entreprise qui donne cette formation. Par conséquent, les échantillons ne se composent que des stagiaires recevant une formation institutionnelle. Comme le fichier longitudinal ne contient essentiellement pas de femmes faisant un apprentissage, les apprentis sont exclus des échantillons.

Les trois échantillons ne renferment que des adultes, soit des personnes âgées d'au moins 21 ans, de manière à ce que les échantillons de non-rentrants présentent des caractéristiques comparables aux femmes rentrantes qui sont adultes pour la plupart. Une rentrante est une femme qui s'est occupée principalement des travaux ménagers durant au moins 24 des 36 mois qui ont précédé son inscription à un cours de formation et qui a eu un travail rémunéré à un moment quelconque avant de s'inscrire. Les non-rentrants sont des personnes (hommes ou femmes) qui sont demeurées chez elles moins de 12 des 36 mois précédant leur inscription à des cours de formation et qui ont occupé un emploi à un moment quelconque avant de s'inscrire. Les personnes qui suivent des cours de langue ont été exclues des échantillons.

Le fichier longitudinal contient des renseignements sur 120 130 personnes inscrites à des cours de formation institutionnelle entre 1972 et 1981. Les échantillons sélectionnés d'après les critères exposés plus haut, regroupent 5 786 femmes rentrantes, 15 534 femmes non-rentrantes et 32 373 hommes non-rentrants. Environ 40 % des stagiaires composant chacun des échantillons étaient inscrits à plusieurs cours de formation. Les caractéristiques des stagiaires et des cours qu'ils suivent sont celles qui sont observées lors de la première inscription qui a permis de retenir la personne dans l'échantillon, à moins d'indication contraire.

Caractéristiques des stagiaires dans les échantillons

Le tableau 4-1 indique le statut d'activité des stagiaires des trois échantillons au moment de leur inscription à des cours de formation. Dans chacun des échantillons, les travailleurs à plein temps étaient peu

Tableau 4-1

Distribution des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon leur statut d'activité au moment de l'inscription, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Statut d'activité au moment de l'inscription					
	Emploi à plein temps	En chômage	En stage ou aux études	À la maison	Autre	Total
Rentrantes	3,1	53,3	2,5	38,1	3,0	100,0
Non-rentrantes	12,6	76,7	2,5	2,7	5,5	100,0
Non-rentrants	17,0	77,1	2,1	0,1	3,7	100,0

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

Tableau 4-2

Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon le niveau de scolarité et l'âge, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Rentrantes					Non-rentrantes					Non-rentrants				
	21-24	25-34	35-44	45 et plus	Total	21-24	25-34	35-44	45 et plus	Total	21-24	25-34	35-44	45 et plus	Total
Années de scolarité															
8 ou moins	28,3	30,3	33,7	34,1	31,4	14,5	21,0	29,5	28,8	20,8	16,9	23,5	40,8	48,4	24,8
9-10	45,6	36,8	32,6	27,4	35,7	32,9	32,1	33,6	31,4	32,6	35,7	32,1	30,9	25,8	33,0
11	14,3	13,3	12,6	15,1	13,6	16,9	15,3	13,3	13,4	15,4	17,6	14,8	9,3	9,3	14,8
12-13	11,2	16,7	16,1	17,3	15,8	31,7	24,0	18,4	22,4	25,9	27,5	23,3	14,8	14,0	23,3
14 ou plus	0,6	2,9	5,0	6,1	3,5	4,0	7,5	5,2	4,1	5,4	2,2	6,2	4,2	3,6	4,0
Groupe d'âge en pourcentage du total	15,9	43,5	25,3	15,3	100,0	38,6	34,0	16,8	10,6	100,0	43,4	36,1	12,4	8,1	100,0

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

nombreux, la plupart des stagiaires étant des chômeurs. Près de 40 % des rentrantes étaient ménagères au moment de s'inscrire à des cours, de sorte que l'inscription a été la première étape de leur rentrée sur le marché du travail. Pour la grande majorité des stagiaires, la formation institutionnelle prend la place de la recherche d'un emploi plutôt que de l'emploi.

Le tableau 4-2 montre la distribution des stagiaires selon l'âge et les années de scolarité, et le tableau 4-3, la distribution correspondante des femmes et des hommes dans la population active en 1976. Les données révèlent que les rentrantes sont plus âgées que les stagiaires des deux autres échantillons. Comme le laissait entendre l'analyse de la réintégration au chapitre 2, les rentrantes âgées de 25 à 44 ans sont beaucoup plus nombreuses que les rentrantes plus jeunes ou plus vieilles. Les non-rentrantes et les non-rentrants sont beaucoup plus jeunes que ne le sont les actives et les actifs, ce qui confirme que la formation institutionnelle intéresse principalement les jeunes.

Les stagiaires formant les trois échantillons ont un niveau de scolarité inférieur à celui des femmes et des hommes faisant partie de la population active en 1976. La comparaison des stagiaires d'un groupe d'âge et d'un sexe donnés aux actifs présentant des caractéristiques correspondantes révèle que les stagiaires sont moins instruits dans tous les cas. Le niveau de scolarité des rentrantes est inférieur à celui des stagiaires des deux autres échantillons, mais ce phénomène résulte uniquement des différences entre les stagiaires âgés de 21 à 34 ans. Les stagiaires rentrantes âgées de 35 ans et plus ont un niveau de scolarité comparable à celui des non-rentrantes du même âge, mais supérieur à celui des hommes stagiaires du même âge. Les stagiaires non-rentrantes âgées de moins de 35 ans ont un niveau de scolarité comparable à celui des hommes stagiaires du même âge, et les non-rentrantes de 35 ans et plus ont fait des études plus poussées que les hommes du même âge.

Le tableau 4-4 montre la distribution des stagiaires selon le statut matrimonial. Comme il fallait s'y attendre compte tenu des caractéristiques des rentrantes, seulement 8 % des femmes de cet échantillon sont célibataires, tandis que 60 % sont mariées et 32 % sont veuves, divorcées ou séparées. Les célibataires représentent une proportion importante des deux échantillons de personnes non-rentrantes. Dans chacun des échantillons de stagiaires de sexe féminin, la proportion des personnes veuves, divorcées et séparées est nettement plus élevée que dans l'échantillon des stagiaires de sexe masculin. Ce phénomène est probablement attribuable aux différences, entre les sexes, des effets de l'état matrimonial sur l'activité économique.

Le tableau 4-5 compare la distribution, selon la durée de l'inactivité, des stagiaires rentrantes, telles que dénombrées par le fichier longitudinal d'Emploi et immigration Canada, à celle des rentrantes mariées dénombrées dans l'enquête sur la population active de 1982[2]. En moyenne, les stagiaires rentrantes sont quelque peu plus âgées et ont été inactives plus longtemps que les rentrantes mariées. Les stagiaires rentrantes de moins de 35 ans et les rentrantes de l'EPA du même âge ont été inactives durant des périodes comparables. La période d'inactivité des stagiaires rentrantes âgées de 35 à 44 ans a été plus longue que celle des rentrantes de l'EPA du même âge.

Tableau 4-3

Répartition des femmes et des hommes dans la population active, selon le niveau de scolarité et l'âge, Canada, 1976

En pourcentage

	Femmes					Hommes				
	15-24	25-34	35-44	45 et plus	Total	15-24	25-34	35-44	45 et plus	Total
Années de scolarité										
8 ou moins	3,6	8,9	19,8	28,6	14,4	6,3	12,2	25,8	39,1	21,7
9-10	14,8	13,4	20,0	18,9	16,5	21,1	15,2	19,0	17,8	18,2
11	13,1	8,8	9,5	8,4	10,2	14,0	7,6	6,5	6,1	8,4
12-13	29,4	18,1	14,5	13,3	19,7	24,1	14,2	11,1	10,0	14,7
14 ou plus	39,1	50,9	36,2	30,3	39,2	34,5	50,8	37,5	26,9	37,0
Groupe d'âge en pourcentage du total	31,1	24,8	17,7	26,4	100,0	23,8	26,2	19,0	31,0	100,0

SOURCE Statistique Canada, *Recensement du Canada, 1976*, Bulletin 3.7, tableau 14.

Tableau 4-4

Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon l'état matrimonial, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	État matrimonial					
	Célibataire	Marié(e)	Veuf/Veuve	Divorcé(e)	Séparé(e)	Total
Rentrantes	8,1	60,1	5,0	7,7	19,0	100,0
Non-rentrantes	39,4	39,1	2,9	6,7	11,8	100,0
Non-rentrants	47,6	46,0	0,3	2,2	3,9	100,0

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

Tableau 4-5

Distribution des stagiaires rentrantes (Fichier longitudinal, 1972-1981) et des rentrantes mariées (EPA, 1982), selon la durée de l'inactivité, Canada, 1982

En pourcentage

	Stagiaires rentrantes				Rentrantes			
	21-24	25-34	35-44	Total	20-24	25-34	35-44	Total
Durée de l'inactivité								
2 à 5 ans	87,6	49,2	31,6	46,9	88,2	56,0	42,1	58,7
6 à 10 ans	12,4	36,9	20,3	31,9	11,8	34,8	26,3	27,5
11 ans et plus	–	13,8	48,1	21,2	–	9,2	31,6	13,9
Groupe d'âge en pourcentage du total	14,8	49,0	36,2	100,0	21,0	49,7	29,4	100,0

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active; et Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1982.

Niveau de scolarité et choix de cours

Comme il a été mentionné au chapitre 3, le programme de formation institutionnelle a été critiqué parce qu'une plus forte proportion de femmes que d'hommes suivent des cours généraux. Les cours de formation professionnelle préparent les stagiaires à exercer un métier particulier, alors que les cours généraux ne le font pas. Dans chacun des échantillons, plus de 80 % des cours généraux suivis par les stagiaires étaient des cours de rattrapage scolaire.

Le tableau 4-6 indique la proportion de stagiaires inscrits à des cours généraux et à des cours de formation professionnelle, selon le niveau de scolarité. La proportion de rentrantes inscrites à des cours généraux est plus élevée que celle des non-rentrantes et la proportion de ces dernières inscrites à ces cours est plus élevée que celle des hommes. Dans les trois échantillons, la proportion de stagiaires inscrits à des cours généraux diminue rapidement à mesure que le niveau de scolarité des stagiaires augmente.

La scolarité moins poussée des stagiaires rentrantes explique seulement en partie leur plus forte propension à suivre des cours généraux, comparativement aux stagiaires de sexe masculin. À tous les niveaux de scolarité (sauf à 11 années d'études), la proportion d'hommes inscrits à des cours généraux est plus petite que celle des femmes, quel que soit l'échantillon. Si la proportion de rentrantes inscrites à des cours généraux était égale à celle des hommes pour chaque niveau de scolarité, 37,8 % des rentrantes seraient inscrites à ces cours. Or, la proportion est de 45,8 %. Sur le plan du niveau de scolarité, il n'y a que de faibles écarts entre les stagiaires non-rentrantes et les stagiaires de sexe masculin. Le nombre d'années d'études n'est donc pas la raison de l'écart entre la proportion de non-rentrantes inscrites à des cours généraux et celle des hommes non-rentrants.

Tableau 4-6

Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits à des cours généraux et à des cours de formation professionnelle, selon le niveau de scolarité, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Années de scolarité					
	8 ou moins	9-10	11	12-13	14 ou plus	Groupe en pourcentage du total
Rentrantes						
Cours généraux	75,8	47,4	18,9	13,3	8,7	45,8
Formation professionnelle	24,2	52,6	81,1	86,7	91,3	54,2
Total	31,4	35,7	13,6	15,8	3,5	100,0
Non-rentrantes						
Cours généraux	67,4	41,7	17,1	9,0	10,0	33,3
Formation professionnelle	32,6	58,3	82,9	91,0	90,0	66,7
Total	20,8	32,6	15,4	25,9	5,4	100,0
Non-rentrants						
Cours généraux	46,7	30,2	20,5	5,2	5,0	25,8
Formation professionnelle	53,3	69,8	79,5	94,7	95,0	74,2
Total	24,8	33,0	14,8	23,3	4,0	100,0

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

Le tableau 4-7 montre la répartition des femmes et des hommes inscrits aux cours de formation en établissement, selon leurs choix de cours et leurs niveaux de scolarité. Les cours de formation professionnelle énumérés au tableau sont ceux qui comptent au moins 2,5 % des stagiaires de nos échantillons. Les stagiaires inscrits à des cours de formation professionnelle sont plus instruits que les stagiaires inscrits à des cours généraux.

Dans chacun des échantillons, on observe des différences prononcées entre les niveaux de scolarité des stagiaires dans les divers cours. Dans les deux échantillons de stagiaires de sexe féminin, celles qui suivent des cours dans les domaines de la santé et du travail de bureau sont les plus instruites. Les femmes qui se préparent à occuper un emploi dans les domaines de la fabrication, du montage ou de la réparation, surtout comme opératrices de machine à coudre, sont les moins instruites de toutes les stagiaires de sexe féminin; leurs niveaux de scolarité sont comparables à ceux des stagiaires qui suivent des cours généraux. Les stagiaires de sexe féminin qui s'orientent vers les services ont un niveau de scolarité intermédiaire.

Les stagiaires de sexe masculin dans les domaines des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, principalement en dessin, ont le plus haut niveau de scolarité de tous les groupes professionnels indiqués au tableau 4-7. La plupart des stagiaires de sexe masculin dans les domaines du travail de bureau et des services ont un niveau de scolarité comparable à celui des stagiaires non-rentrantes dans les mêmes domaines, mais un peu plus élevé que celui des stagiaires rentrantes. Les niveaux de scolarité des stagiaires de sexe masculin qui s'orientent vers des métiers de col bleu, par exemple, l'usinage, la fabrication, le montage et la réparation, les métiers de la construction et l'exploitation du matériel de transport, sont comparables à ceux des stagiaires de sexe masculin dans le domaine des services.

Le tableau 4-8 révèle qu'environ les deux tiers des stagiaires de sexe féminin des deux échantillons se préparent à travailler dans un bureau ou dans le domaine de la santé. Le tableau 4-7 montre que les stagiaires dans ces domaines sont relativement bien instruites. D'après le tableau 4-8, environ 60 % des stagiaires de sexe masculin acquièrent une formation liée à l'usinage, à la fabrication, au montage et à la réparation, aux métiers de la construction ou à l'exploitation du matériel de transport. Le tableau 4-7 indique que cette catégorie de stagiaires affiche un niveau de scolarité inférieur à celui des stagiaires de sexe féminin dans les domaines du travail de bureau et de la santé. Par ailleurs, 9 % des stagiaires de sexe masculin se préparent à occuper des emplois en agriculture et dans les industries de transformation, et leurs niveaux de scolarité sont encore plus faibles.

Tableau 4-7

Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon leurs choix de cours et leurs niveaux de scolarité, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Années de scolarité					
	8 ou moins	9-10	11	12-13	14 ou plus	Total
Rentrantes						
Cours généraux	51,6	37,7	5,5	4,5	0,7	100,0
Formation professionnelle						
Santé (31)*	9,1	22,5	17,6	26,1	24,6	100,0
Travail de bureau (41)	6,8	35,0	23,8	30,1	4,3	100,0
Services (61)	23,6	47,1	14,2	14,2	0,8	100,0
Fabrication, montage et réparation (85)	45,0	34,9	10,0	8,8	1,2	100,0
Total	13,9	35,3	20,1	24,9	5,8	100,0
Non-rentrantes						
Cours généraux	42,0	41,6	8,0	6,8	1,5	100,0
Formation professionnelle						
Santé (31)	7,2	26,7	17,8	39,7	8,6	100,0
Travail de bureau (41)	5,9	28,5	22,2	36,7	6,7	100,0
Services (61)	16,6	37,3	17,9	24,7	3,4	100,0
Fabrication, montage et réparation (85)	30,2	33,3	12,3	20,7	3,6	100,0
Total	10,2	29,0	19,5	34,5	6,9	100,0
Non-rentrants						
Cours généraux	45,8	39,0	9,8	4,7	0,7	100,0
Formation professionnelle						
Sciences naturelles, génie et mathématiques (21)	4,8	10,9	15,0	56,1	13,9	100,0
Travail de bureau (41)	9,0	23,6	18,0	40,3	9,6	100,0
Services (61)	15,9	34,5	17,2	28,2	5,0	100,0
Agriculture (71)	33,0	26,5	12,1	23,7	5,6	100,0
Transformation (81/82)	19,9	41,0	18,2	26,7	3,9	100,0
Usinage (83)	13,1	37,5	18,0	28,4	3,0	100,0
Fabrication, montage et réparation (85)	14,7	30,8	18,0	32,9	4,4	100,0
Construction (87)	19,9	37,0	15,5	24,6	3,4	100,0
Exploitation du matériel de transport (91)	20,6	37,2	17,8	21,3	3,5	100,0
Total	18,2	31,3	16,5	29,0	4,9	100,0

*Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.
SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

La conjugaison des données des tableaux 4-7 avec celles du tableau 4-8 semble indiquer que la principale raison pour laquelle un plus grand nombre de femmes que d'hommes suivent des cours généraux, c'est que les hommes ont tendance à s'orienter vers des emplois qui nécessitent moins d'études[3]. Les hommes qui ont un faible niveau de scolarité se préparent à occuper des emplois de col bleu tandis que les femmes moins instruites suivent des cours de rattrapage scolaire dans la perspective de travailler dans un bureau ou dans le domaine de la santé. Environ 60 % des femmes de chaque échantillon qui suivent des cours de rattrapage déclarent qu'elles visent à occuper un emploi dans un bureau ou dans le domaine de la santé. En outre, le faible niveau de scolarité des rentrantes explique en partie le fait qu'elles s'inscrivent en plus grand nombre à des cours généraux.

Emploi antérieur et emploi visé par la formation

Dans la présente section, j'examine le lien entre le dernier emploi occupé par les stagiaires avant de s'inscrire à des cours de formation institutionnelle et l'emploi qu'ils se préparent à occuper. Le tableau 4-8 compare les distributions suivantes : 1) le pourcentage de la population active féminine et masculine dans certaines catégories professionnelles; 2) le pourcentage de stagiaires de sexe féminin et masculin dont le dernier emploi correspondait à certaines catégories

Tableau 4-8

Distribution des travailleurs et des stagiaires selon le sexe et la catégorie professionnelle, Canada, 1971-1981

En pourcentage

	Pourcentage :					
	de la population active féminine dans la catégorie		des stagiaires de sexe féminin dans la catégorie, selon le dernier emploi occupé, 1972-1981		des stagiaires de sexe féminin dans la catégorie, selon les cours de formation professionnelle suivis, 1972-1981	
	1971	1981	Rentrantes	Non-rentrantes	Rentrantes	Non-rentrantes
Catégorie professionnelle						
Enseignement (27)*	8,0	6,3	2,3	2,2	0,7	0,7
Santé (31)	9,0	8,8	7,0	6,5	10,1	8,3
Travail de bureau (41)	34,4	36,2	27,5	26,6	58,8	57,3
Vente (51)	8,6	9,5	9,8	9,4	2,3	1,4
Services (61)	15,7	15,2	31,5	28,7	11,7	12,6
Fabrication, montage et réparation (85)	5,5	4,8	7,9	9,6	7,6	7,9

	Pourcentage :			
	de la population active masculine dans la catégorie		des stagiaires non-rentrants de sexe masculin dans la catégorie, selon le dernier emploi occupé, 1972-1981	des stagiaires non-rentrants de sexe masculin dans la catégorie, selon les cours de formation professionnelle suivis, 1972-1981
	1971	1981		
Catégorie professionnelle				
Direction et administration (11)	5,7	8,6	1,1	1,2
Sciences naturelles, génie et mathématiques (21)	3,9	5,1	1,4	4,2
Travail de bureau (41)	7,8	7,2	6,1	3,4
Vente (51)	10,2	9,1	4,9	1,2
Services (61)	9,3	9,3	9,5	6,4
Agriculture et horticulture (71)	5,9	5,0	5,0	5,1
Transformation (81/82)	3,3	3,4	6,9	3,5
Usinage (83)	4,1	4,2	5,7	14,9
Fabrication, montage et réparation (85)	8,7	10,2	8,8	20,1
Construction (87)	10,2	10,6	20,5	15,7
Exploitation du matériel de transport (91)	6,0	6,2	9,9	10,0
Manutention (93)	3,0	2,8	7,0	0,2

*Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.

SOURCE Statistique Canada, *Recensement du Canada, 1971* et *Recensement du Canada, 1981*, compilations spéciales, et Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

professionnelles; et 3) le pourcentage de stagiaires de sexe féminin et masculin inscrits à certains cours de formation professionnelle.

Les distributions des stagiaires de sexe féminin et masculin, selon la dernière profession exercée, sont comparables aux distributions, par catégorie professionnelle, des femmes et des hommes dans la population active, lorsque les niveaux de scolarité relativement faibles des stagiaires ont été pris en compte. Ainsi, parmi les stagiaires de sexe féminin, il y a surreprésentation des travailleuses dans le domaine des services et sous-représentation des enseignantes, par rapport aux actives travaillant dans ces domaines. Les stagiaires de sexe masculin qui ont été directeurs ou administrateurs et ceux qui ont travaillé dans les domaines des sciences naturelles, du génie et des mathématiques sont sous-représentés, tandis que ceux

qui ont travaillé dans les domaines de la transformation et de la construction sont surreprésentés.

Le tableau 4-8 montre, comme les autres études des programmes de formation citées plus haut, que les femmes et les hommes qui reçoivent une formation professionnelle visent des emplois très différents. Environ 60 % des stagiaires rentrantes et non-rentrantes qui reçoivent une formation professionnelle, acquièrent une formation dans le domaine du travail de bureau et près de 10 % suivent des cours dans le domaine de la santé. En revanche, seulement 3 % des stagiaires de sexe masculin s'orientent vers le travail de bureau et il n'y en a presque aucun dans le domaine de la santé.

Environ 70 % des stagiaires de sexe masculin qui reçoivent une formation professionnelle se préparent à occuper des emplois de col bleu dans les catégories professionnelles suivantes : agriculture et horticulture, transformation, usinage, fabrication, montage et réparation, construction et exploitation du matériel de transport. Il est rare que les femmes acquièrent une formation dans ces domaines, sauf celui de la fabrication, du montage et de la réparation. Presque toutes les femmes qui suivent des cours dans ce dernier domaine se préparent à devenir des opératrices de machine à coudre, tandis que les hommes qu'on y retrouve deviendront des mécaniciens et des réparateurs ou travailleront dans le domaine de la fabrication, du montage et de la réparation des appareils électriques et électroniques. La seule catégorie de formation professionnelle où l'on retrouve d'importantes proportions et de femmes et d'hommes stagiaires est celle des services.

Les catégories professionnelles dans lesquelles les stagiaires ont occupé leur dernier emploi diffèrent beaucoup des professions vers lesquelles ils s'orientent. La proportion de stagiaires de sexe féminin dont le travail de bureau a été le dernier emploi correspond à moins de la moitié de la proportion des stagiaires qui suivent une formation dans ce domaine. La proportion de femmes dont le dernier emploi a été celui de vendeuse est quatre fois plus grande que celle des stagiaires de sexe féminin qui suivent des cours dans le domaine de la vente. Le pourcentage de femmes dont le dernier emploi était lié aux services est plus que le double du pourcentage de femmes qui suivent des cours dans ce domaine.

La formation institutionnelle a donc tendance à orienter les femmes qui avaient des emplois liés à la vente et aux services vers des emplois de bureau. Dans le cas des stagiaires de sexe masculin, un transfert semblable se produit vers les domaines de l'usinage, de la fabrication, du montage et de la réparation, des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. Le pourcentage de stagiaires de sexe masculin qui se préparent à travailler dans ces domaines est plus élevé que celui des stagiaires qui ont occupé leur dernier emploi dans les mêmes domaines, alors que la proportion des stagiaires de sexe masculin qui suivent des cours se rapportant au travail de bureau, à la vente, aux services et à la transformation est inférieure à la proportion de stagiaires qui ont occupé leur dernier emploi dans ces professions.

Les tableaux 4-9 et 4-10 permettent d'examiner plus à fond la réorientation professionnelle qui s'opère par des cours de formation. Ces tableaux indiquent la distribution des stagiaires selon le domaine de formation choisi et la nature du dernier emploi occupé.

Le tableau 4-9 met clairement en évidence l'« attrait » de la formation au travail de bureau pour les femmes. Le travail de bureau constitue la principale catégorie de formation professionnelle dans laquelle les femmes stagiaires suivent des cours, quel que soit le domaine de leur dernier emploi (sauf celui de la santé). Pour les femmes qui ont travaillé antérieurement dans le domaine de la santé, la formation au travail de bureau vient au second rang.

Une des conséquences de l'« attrait » pour le travail de bureau, c'est qu'environ la moitié des femmes qui sont inscrites en formation professionnelle et dont le dernier emploi était du travail de bureau suivent des cours dans ce domaine. Les femmes qui travaillaient antérieurement dans le domaine de la santé ont aussi fortement tendance à poursuivre leur formation dans ce domaine. Dans les autres catégories professionnelles, les femmes ont également tendance, bien qu'à un degré moindre, à suivre des cours reliés à la nature de leur dernier emploi. Par conséquent, bien que les femmes dont le dernier emploi était dans le domaine des services ou de la fabrication, du montage et de la réparation sont plus susceptibles de vouloir apprendre le travail de bureau que toute autre profession, la deuxième catégorie professionnelle la plus importante dans laquelle elles choisissent d'étudier est celle de leur dernier emploi. La seule catégorie professionnelle qui n'exerce aucun attrait pour ces anciennes travailleuses au moment de la formation est celle de la vente.

D'après les données du tableau 4-10, l'usinage, la fabrication, le montage et la réparation, et les métiers de la construction attirent les stagiaires de sexe masculin, quelle que soit la catégorie professionnelle dans laquelle ils ont occupé leur dernier emploi. Les hommes, comme les femmes, ont tendance à suivre des cours qui se rapportent à leur dernier emploi. Cette tendance se manifeste le plus dans le cas des emplois liés à l'agriculture, l'usinage et l'exploitation du matériel de transport. Elle est moins forte dans les domaines de la fabrication, du montage et de la réparation, et des sciences naturelles, du génie et des

Tableau 4-9

Répartition des stagiaires de sexe féminin selon le domaine de formation choisi et la nature du dernier emploi occupé, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Nature du dernier emploi					
	Santé	Travail de bureau	Vente	Services	Fabrication, montage et réparation	Stagiaires dans chaque profession en pourcentage du total
Domaine de formation :						
Rentrantes						
Cours généraux	30,2	30,9	47,9	58,8	53,7	45,7
Formation professionnelle						
Santé (31)	43,9	2,9	2,4	3,1	2,3	5,5
Travail de bureau (41)	15,4	44,8	33,6	18,6	21,4	31,9
Services (61)	6,4	3,1	6,4	9,5	7,7	6,4
Fabrication, montage et réparation (85)	0,8	1,8	2,2	3,5	10,8	4,1
Non-rentrantes						
Cours généraux	25,4	23,7	30,3	43,1	39,2	33,4
Formation professionnelle						
Santé (31)	37,8	3,2	3,3	4,1	1,9	5,5
Travail de bureau (41)	23,0	56,9	47,3	27,7	30,0	38,1
Services (61)	4,7	5,1	8,4	14,2	5,8	8,4
Fabrication, montage et réparation (85)	2,2	1,9	2,3	4,1	16,4	5,3

*Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.
SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

mathématiques. Enfin, les hommes dont le dernier emploi était celui de vendeur ou de manutentionnaire n'affichent pas de tendance observable à suivre des cours dans ces domaines.

Les motifs du choix de cours des stagiaires institutionnels

Pourquoi les stagiaires institutionnels choisissent-ils certains cours plutôt que d'autres ? Cette question renferme deux parties qui seront examinées de façon distincte. Premièrement, puisque les femmes se préparent à exercer des professions à prédominance féminine et les hommes, des professions à prédominance masculine, comment expliquer les tendances dégagées dans les deux sections précédentes au sujet des choix de cours ? Deuxièmement, pourquoi les femmes ont-elles tendance à acquérir une formation liée à des professions à prédominance féminine plutôt qu'à des emplois de col bleu vers lesquels s'orientent la majorité des stagiaires de sexe masculin ?

Le tableau 4-11 indique le revenu médian des travailleurs qui exercent à plein temps des professions que la plupart des stagiaires ont exercé ou vers lesquelles ils se dirigent en suivant des cours. Ce tableau aide beaucoup à comprendre pourquoi les stagiaires s'orientent vers certaines professions plutôt que vers d'autres. Les emplois de bureau et ceux dans le domaine de la santé sont les mieux rémunérés de toutes les professions dans lesquelles de nombreuses femmes ont reçu une formation ou ont occupé leur dernier emploi. Les emplois dans les domaines de la soudure, de la réparation du matériel électrique et électronique et de la construction, auxquels s'intéressent les stagiaires de sexe masculin, sont parmi les emplois les mieux rémunérés pour les hommes.

Les données du tableau 4-11 expliquent aussi en partie pourquoi la tendance à poursuivre une formation dans le même domaine que celui du dernier emploi est plus forte dans certaines professions que d'autres. Les emplois où cette tendance se dégage le plus sont ceux qui sont les mieux rémunérés. Chez les femmes, les professions où l'on enregistre les plus hauts taux de maintien de l'effectif sont celles qui sont liées au travail de bureau ou à la santé; dans le cas des hommes, ce sont les emplois dans les domaines de l'usinage

Tableau 4-10

Répartition des stagiaires de sexe masculin selon le domaine de formation choisi et la nature du dernier emploi occupé, Canada, 1972-1981

En pourcentage

	Nature du dernier emploi											
	Sciences naturelles, génie et mathématiques	Travail de bureau	Vente	Services	Agriculture et horticulture	Transformation	Usinage	Fabrication, montage et réparation	Construction	Exploitation du matériel de transport	Manutention	Stagiaires dans chaque profession en proportion du total
Domaine de formation :												
Cours généraux	16,5	28,8	31,0	31,9	16,9	28,8	19,6	27,2	27,5	20,6	31,9	25,9
Formation professionnelle												
Sciences naturelles, génie et mathématiques (21)*	23,6	5,8	4,9	2,6	1,5	2,4	3,2	3,4	2,2	1,5	3,6	3,1
Travail de bureau (41)	2,3	9,8	4,7	3,8	1,0	1,6	1,2	2,0	1,4	1,0	2,2	2,5
Vente (51)	0,2	1,9	2,5	1,2	0,3	0,8	0,5	1,0	0,6	0,6	0,9	0,9
Services (61)	3,8	5,6	6,5	17,5	2,1	3,2	1,6	2,5	3,2	2,6	3,7	4,7
Agriculture et horticulture (71)	3,3	0,9	1,1	0,9	50,6	1,2	0,7	1,1	1,7	1,3	1,0	3,7
Transformation (81/82)	3,2	2,2	3,4	3,7	1,3	8,1	1,8	1,6	1,9	2,0	2,9	2,6
Usinage (83)	5,4	8,9	7,6	6,4	6,1	13,0	46,5	14,2	9,0	10,8	9,1	
Fabrication, montage, et réparation (85)	12,9	16,0	17,5	11,4	7,3	14,3	10,0	26,5	13,4	11,5	16,7	14,7
Construction (87)	7,4	7,4	7,4	7,6	6,8	10,9	7,6	8,4	19,5	9,4	6,7	11,5
Exploitation du matériel de transport (91)	4,7	3,6	5,1	4,0	1,9	3,3	2,3	4,7	4,9	34,1	6,3	7,4
Manutention (93)	0,3	0,1	0,1	0,1	–	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,4	0,1

*Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

Tableau 4-11

Nombre de femmes et d'hommes travaillant à plein temps, l'année durant, dans certaines professions et leur salaire médian, Canada, 1980

	Nombre		Salaire médian*	
Profession	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autres travailleurs en architecture et en génie (216)**	6 750	70 360	15 154	21 259
Infirmiers diplômés, sauf surveillants (3131)	66 535	4 900	18 802	18 886
Infirmiers auxiliaires (3134)	17 195	2 190	13 808	15 254
Aides-infirmiers et garçons de salle d'hôpital (3135)	24 045	6 105	11 983	13 881
Sténographes et dactylographes (411)	259 160	4 020	12 638	16 351
Teneurs de livres (4131)	172 820	46 415	12 470	16 390
Caissiers (4133)	58 190	5 290	10 415	13 428
Commis de réception et d'expédition (4153)	7 955	45 990	11 368	15 309
Commis généraux de bureau (4197)	57 995	17 415	12 393	16 141
Vendeurs de marchandises (513/514)	102 055	262 825	9 889	18 505
Chefs et cuisiniers (6121)	22 420	25 545	9 304	12 750
Préposés au service des aliments et boissons (6125)	33 790	9 410	7 107	10 089
Barbiers, coiffeurs et travailleurs assimilés (6143)	14 730	5 295	9 202	12 367
Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs (71)	6 955	37 910	8 431	12 725
Travailleurs de l'industrie des aliments et boissons et travailleurs assimilés (821/822)	14 790	61 145	11 735	16 999
Usineurs de métaux (831)	2 235	60 220	11 774	19 455
Façonneurs et formeurs, sauf usineurs (833)	5 255	84 870	11 668	18 910
Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage, l'installation et la réparation d'appareils électriques, électroniques et de matériel connexe (853)	15 740	62 290	11 989	19 322
Opérateurs de machine à coudre (8563)	35 470	2 225	9 221	12 619
Mécaniciens et réparateurs, n.c.a. (858)	2 310	219 795	13 946	19 305
Excavateurs, niveleurs, paveurs et travailleurs assimilés (871)	370	43 890	17 499	18 596
Monteurs, installateurs et réparateurs de matériel électrique, d'éclairage et de communications par fil (873)	2 755	81 265	16 516	23 464
Autres travailleurs du bâtiment (878/879)	1 950	156 845	12 824	19 353
Personnel d'exploitation des transports routiers (916)	6 020	172 620	11 786	18 048
Manœuvres manutentionnaires et travailleurs assimilés (9318)	740	11 400	12 134	15 837

n.c.a. – non classé ailleurs.
*Comprend traitements et salaires.
**Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession de la CCDP.
SOURCE Statistiques Canada, *Recensement du Canada, 1981*, n° de cat. 92-930, tableau 3.

(et de l'agriculture), de l'exploitation du matériel de transport, de la fabrication, du montage et de la réparation, des sciences naturelles, du génie et des mathématiques et de la construction.

Néanmoins, dans certaines professions offrant des salaires relativement faibles, une proportion importante des travailleurs choisissent d'y demeurer en poursuivant leur formation dans le domaine. C'est le cas, par exemple, des emplois dans le domaine des services, tant chez les femmes que chez les hommes, et des emplois de fabrication, de montage et de réparation, chez les femmes. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les effectifs d'une profession investissent pour acquérir des compétences propres à la profession. Si les travailleurs changent de profession, ils renoncent au rendement de ces investissements. C'est donc pour ne pas y perdre qu'un stagiaire ayant déjà occupé un emploi peu rémunérateur peut choisir de poursuivre sa formation professionnelle dans ce domaine[4].

Fondamentalement, les stagiaires semblent choisir des cours qui leur permettront soit d'occuper un emploi mieux rémunéré, soit d'accroître leurs compétences dans leur profession actuelle. Les stagiaires dont le dernier emploi était bien rémunéré chercheront probablement à se perfectionner davantage dans ce domaine. Les raisons qui incitent les stagiaires à s'orienter vers une profession donnée sont plus ou moins celles que Benmouyal-Acoya (1978, p. 73) a données dans son étude des femmes qui rentrent sur le marché du travail.

Bien que les femmes et les hommes semblent avoir des raisons similaires de s'orienter vers une profession donnée, la plupart des femmes se préparent à exercer des professions à prédominance féminine, et les hommes des professions à prédominance masculine. Pourquoi les femmes et les hommes choisissent-ils d'acquérir une formation liée à des professions différentes ? Et particulièrement, pourquoi les hommes s'orientent-ils plus que les femmes vers des emplois de col bleu très spécialisés ?

Les auteurs de plusieurs études antérieures de la participation des femmes aux programmes de formation ont laissé entendre que les conseillers des centres d'emploi du Canada orientent délibérément les femmes vers des emplois de bureau (Benmouyal-Acoya, 1978, p. 77; Pearson, 1979, p. 43; Cohen, 1981, p. 9). Cela suppose que les femmes sont détournées des professions à prédominance masculine. Toutefois, Benmouyal-Acoya n'a relevé aucun indice de ce phénomène dans les raisons invoquées par les rentrantes inscrites à une formation institutionnelle pour justifier leur choix de cours (Benmouyal-Acoya, 1978, pp. 75 à 77).

Il ne faut pas en conclure pour autant qu'il n'existe pas des moyens plus subtils d'influer sur le choix de cours des stagiaires de sexe féminin. Par exemple, dans la documentation que la CEIC met à la disposition des clients des centres d'emploi, on insiste beaucoup sur l'importance d'une auto-évaluation réaliste des perspectives d'emploi (CEIC, 1979). Pour les femmes (ou les conseillers des centres d'emploi), un choix « réaliste » peut être synonyme d'un emploi exercé traditionnellement par des femmes.

Les données du tableau 4-11 renferment une autre explication possible de la tendance des femmes à ne pas se préparer à occuper des emplois de col bleu très spécialisés où prédominent les hommes. Les données du tableau montrent que les femmes qui travaillent à plein temps dans les domaines de l'usinage, de la soudure, de la fabrication, du montage et de la réparation du matériel électrique et électronique, de la construction (sauf l'excavation et le nivelage, et le matériel électrique), de l'exploitation du matériel de transport et de l'agriculture, ne gagnent pas plus que les femmes qui ont des emplois de bureau. En revanche, les femmes qui travaillent à plein temps dans les domaines de l'installation et de la réparation de lignes de communications par fil, de l'excavation et du pavage, et de la mécanique et de la réparation, sont nettement mieux rémunérées que celles qui travaillent dans un bureau. (Il convient de préciser que les femmes qui exercent les professions à prédominance masculine dont nous venons de parler sont très peu nombreuses.)

Il se peut donc que les femmes ne cherchent pas à acquérir une formation liée à des emplois de col bleu où prédominent les hommes, tout simplement parce que ces emplois ne sont pas plus rémunérateurs que le travail de bureau. Les femmes peuvent aussi douter de leurs chances d'emploi dans des professions à prédominance masculine, une fois qu'elles auraient reçu la formation nécessaire. Des études démontrent que leurs doutes peuvent être justifiés. Streker-Seeborg et autres (1984) ont étudié les résultats d'un programme de formation américain du point de vue des femmes et des hommes qui y ont participé. Les auteurs ont constaté que la probabilité d'emploi dans une profession à prédominance masculine est plus faible, d'environ 29 %, pour les stagiaires de sexe féminin que pour les stagiaires de sexe masculin. Par surcroît, les femmes qui suivent des cours liés à une profession à prédominance masculine n'ont pas un revenu plus élevé que celles qui reçoivent une formation liée à une profession exercée traditionnellement par des femmes.

D'autres facteurs peuvent dissuader les stagiaires de sexe féminin de s'orienter vers des professions à prédominance masculine. Ainsi, les femmes peuvent faire l'objet de harcèlement de la part de leurs collègues masculins, durant la formation ou dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, le choix de profession des stagiaires de sexe féminin est fréquemment limité par leurs obligations familiales. Les professions à prédominance féminine sont susceptibles d'être mieux adaptées à ces obligations que les professions à prédominance masculine. Enfin, il est possible que les femmes exerçant des professions à prédominance féminine aient plus facilement accès à des postes de supervision que celles qui occupent des emplois où prédominent les hommes.

Le fait que les femmes ne suivent pas de cours qui mènent à des emplois de col bleu où prédominent les hommes peut également être expliqué à l'aide d'un modèle de capital humain qui fait intervenir les professions dans lesquelles les stagiaires de sexe féminin choisissent d'investir. L'examen des fonctions comprises dans divers emplois de col bleu, telles qu'elles sont définies dans la *Classification canadienne descriptive des professions* (Main-d'œuvre et immigration, 1973), me permet de faire quelques observations. Il n'est pas nécessaire d'avoir un niveau de scolarité élevé pour occuper la plupart des emplois de col bleu spécialisés. Dans ces catégories professionnelles, toutefois, divers emplois requièrent des niveaux de compétence différents, et l'avancement professionnel résulte en grande partie de la formation acquise auprès de l'employeur. Par exemple, il existe différentes catégories d'usineurs et de soudeurs ayant différents niveaux de formation sur le tas.

Les femmes peuvent décider de ne pas s'orienter vers des emplois de col bleu spécialisés à cause de l'investissement considérable que ces emplois exigent sur le plan de la formation professionnelle sur le tas. Elles auront

donc tendance à éviter les cours de formation qui les préparent à occuper ce genre d'emplois. Cette interprétation est conforme à celle de Duncan et Hoffman (1979, p. 597) qui ont constaté que les travailleurs occupant des emplois de col bleu spécialisés reçoivent une formation sur le tas beaucoup plus poussée que les travailleurs de bureau, les vendeurs, les opérateurs ou les travailleurs du secteur des services.

Cette interprétation du choix de cours des stagiaires de sexe féminin n'est que l'expression concrète des modèles de capital humain décrits au chapitre 1 qui servent à expliquer les choix professionnels des femmes. Tel que souligné dans ce chapitre, l'absence de femmes dans les professions qui exigent un niveau élevé de formation sur le tas peut aussi être imputable à la discrimination de la part de l'employeur.

Lorsque les femmes inscrites à un programme de formation institutionnelle choisissent des cours, elles choisissent implicitement une profession. J'ai affirmé que même la propension plus marquée des femmes à suivre des cours généraux est attribuable à leurs objectifs professionnels. Il existe donc un lien étroit entre les raisons qui incitent les femmes à acquérir une formation en vue d'exercer des professions à prédominance féminine et les raisons pour lesquelles elles exercent ces professions, comme en fait état le chapitre 1.

Au chapitre 1, j'ai conclu que la décision d'investir pour acquérir des compétences, la discrimination et l'apprentissage social sont tous des facteurs qui influent sur la distribution des femmes par profession; cependant, l'importance relative de ces facteurs est inconnue. La même observation s'applique à la question de savoir pourquoi les stagiaires de sexe féminin se préparent à exercer des professions à prédominance féminine et les stagiaires de sexe masculin s'orientent vers des emplois à prédominance masculine. Toutefois, tant les femmes que les hommes semblent utiliser la formation institutionnelle pour améliorer leur situation professionnelle par l'acquisition de compétences dans une nouvelle profession mieux rémunérée ou d'une plus grande compétence dans leur profession actuelle.

5 Un modèle multidimensionnel des choix de cours

Ce chapitre présente des estimations fondées sur un modèle des choix de profession des stagiaires composant les échantillons des rentrantes et des non-rentrantes. Les choix dont il est question dans le modèle sont ceux que font les stagiaires de sexe féminin lorsqu'elles décident de suivre des cours dans un domaine correspondant à la dernière profession qu'elles ont exercée ou à une autre profession. Comme il est exposé dans le chapitre 4, une proportion importante des stagiaires choisissent de suivre des cours qui se rapportent à leur dernier emploi, et ce phénomène se produit dans la plupart des catégories professionnelles. Bien que cette tendance soit plus évidente chez les femmes dont le dernier emploi était dans les domaines de la santé et du travail de bureau, elle n'apparaît pas exclusivement dans ces catégories professionnelles.

Le modèle présenté dans ce chapitre (et dans l'appendice) est un modèle de capital humain. Il est supposé que les femmes stagiaires investissent dans des compétences professionnelles en vue de maximiser leurs revenus nets au cours de leur carrière (les coûts d'investissement étant déduits). Il ne faut pas en conclure que la maximisation des revenus est l'unique facteur déterminant les choix professionnels des femmes. Outre la discrimination, l'apprentissage social et d'autres facteurs énumérés aux chapitres 1 et 4, les préférences personnelles, la répartition des professions sur le marché du travail local et la chance ont assurément une grande incidence sur leurs choix de profession.

Dans les échantillons de stagiaires de sexe féminin, toutefois, presque toutes les femmes suivent des cours se rapportant à des professions exercées traditionnellement par des femmes, les exceptions étant rarissimes. Le modèle exposé ici fournit une explication raisonnable du choix de cours des femmes dans des domaines traditionnels. Le modèle n'a pas pour objet de vérifier les différentes hypothèses posées au chapitre 4 afin d'expliquer pourquoi les femmes qui reçoivent une formation institutionnelle ne se préparent pas à exercer d'autres genres de professions.

Un modèle de capital humain expliquant la réorientation professionnelle

Au chapitre 1, j'ai décrit des modèles d'investissement en capital humain (compétence professionnelle) et j'ai montré que ces modèles pouvaient servir à expliquer les différents choix professionnels des femmes et des hommes. Un bref rappel serait utile. Une personne peut acquérir une compétence professionnelle sur le tas ou en milieu scolaire. Dans le cas des cours en milieu scolaire, la personne « paie » pour acquérir des aptitudes en renonçant aux revenus qu'elle tirerait d'un emploi (et en assumant le coût direct des cours). Dans le cas de la formation sur le tas qui permet à la personne d'acquérir une compétence de nature générale (utile à un grand nombre d'employeurs), les employés doivent « payer » l'employeur pour la formation reçue puisque ce sont eux qui en tirent profit. Ils effectuent ce « paiement » en recevant, au cours de leur période de formation, un salaire inférieur à leur productivité marginale. Les compétences professionnelles acquises par une personne portent leurs fruits durant le reste de la vie active de cette personne puisqu'elles lui permettent de demander un salaire plus élevé.

Mincer et Polachek (1974) ont élaboré un modèle dans lequel ils supposent que les femmes investissent moins que les hommes en capital humain, durant leur vie active, parce qu'elles prévoient quitter le marché du travail pour élever leurs enfants. S'il est vrai que l'investissement en capital humain varie selon la profession, les femmes devraient donc avoir une plus forte propension que les hommes à exercer des professions qui supposent un niveau de capital humain moins élevé.

Dans le modèle exposé ici, il convient de distinguer deux types de capital humain, celui qui est propre à une profession et celui qui est de nature générale. Par capital humain propre à une profession, il faut entendre la compétence nécessaire à l'exercice d'une seule profession. Le capital humain général désigne la compétence pouvant être utile à l'exercice de nombreuses professions ou de toutes les professions[1].

Une femme qui songe à changer de profession peut avoir investi en un capital humain propre à sa profession actuelle. Si elle change de profession, son investissement ne produira aucun rendement. La perte (possible) est ce que j'appelle le « coût d'option du changement de profession ». Une personne peut chercher à changer de profession parce qu'une nouvelle profession peut offrir, par rapport à l'ancienne, de plus grandes possibilités d'investissement en capital humain. En d'autres termes, il peut y avoir des limites à la compétence qu'une personne peut acquérir en investissant dans des professions moins spécialisées,

tandis que dans des professions hautement spécialisées, ces limites peuvent être inexistantes ou les possibilités d'investissement peuvent être beaucoup plus grandes. Le « rendement du changement de profession » correspond aux revenus plus élevés qu'une personne est susceptible de gagner au cours de sa vie active si elle exerce une nouvelle profession présentant de plus grandes possibilités d'investissement en capital humain, une fois les coûts d'investissement déduits. Enfin, le « rendement net du changement de profession » désigne la différence entre le rendement du changement et son coût d'option. Je serais d'avis que plus il est rentable de changer de profession, plus il est probable qu'une personne le fera.

Plus une femme a acquis de capital humain propre à sa profession actuelle, plus le coût d'option du changement de profession est élevé. Ce rapport dépend également de la durée de l'exercice de la profession, du niveau d'investissement en capital humain au cours de l'exercice de la profession actuelle et de la mesure dans laquelle le capital humain acquis peut être utile à l'exercice d'autres professions. Ainsi, pour les personnes qui n'ont exercé leur profession que durant une courte période ou pour celles qui ont exercé une profession offrant des possibilités limitées d'investissement en capital humain, les coûts d'option du changement de profession sont faibles.

Le rendement du changement de profession sera positif si, par ce changement, une femme accroît ses possibilités d'investissement rentable en capital humain. Les femmes qui afficheront donc la plus forte propension à changer de profession sont celles qui exercent des professions offrant des possibilités limitées d'investissement en capital humain. La rentabilité d'un investissement en capital humain est fonction de la période durant laquelle l'investissement peut produire un rendement. Par conséquent, plus une personne aura d'années à travailler, plus il lui sera rentable de changer de profession.

Pourquoi une femme ou un homme exerceraient-ils une profession qui offre des possibilités limitées d'investissement en capital humain ? Une des réponses possibles, c'est que les personnes occupent habituellement une série d'emplois qui offrent chacun des possibilités croissantes d'investissement en capital humain. Cette évolution a été analysée par Shaw (1984) qui s'est fondé sur la « transférabilité » de la compétence professionnelle, un concept qui s'apparente à celui de la « spécificité » que j'utilise ici. Toutefois, cette interprétation semble plutôt expliquer pourquoi une personne passe d'une profession à une autre qui lui est étroitement liée que pourquoi elle passe d'une catégorie professionnelle à une toute autre catégorie (soit le type de mouvement analysé ci-dessous).

Une personne peut également décider de changer de profession à cause de la diminution du rendement du capital humain propre à la profession qu'elle exerce. Une compétence professionnelle devient moins rentable lorsque les aptitudes qui la sous-tendent ne sont plus utiles ou se rattachent à des professions où il y a excédent de main-d'œuvre. Il en résulte, pour les personnes ayant ces compétences, une diminution du coût d'option du changement de profession. Les personnes ayant le plus grand nombre d'années à travailler sont celles qui profiteront le plus d'un changement professionnel et les personnes qui ont investi le moins en capital humain propre à leur profession sont celles pour qui le coût d'option du changement de profession sera le plus faible. Les jeunes travailleurs dans une catégorie professionnelle sont donc ceux qui afficheront la plus forte tendance à changer de profession lorsque les compétences propres à la profession qu'ils exercent perdront de la valeur.

Il existe une troisième interprétation possible qui s'applique surtout aux femmes. D'après les données recueillies, de nombreuses femmes ont eu tendance à sous-estimer la durée totale de leur vie active. Sandell et Shapiro (1980, p. 350) ont constaté que les projets de carrière des jeunes femmes supposaient un taux d'activité, à 35 ans, qui était inférieur à celui des femmes âgées d'environ 35 ans au moment de l'enquête. Étant donné la forte hausse des taux d'activité des femmes au moment où ces jeunes femmes ont atteint 35 ans, ces dernières avaient donc sous-estimé de beaucoup leur taux d'activité futur.

Si les jeunes femmes sous-estiment la durée de leur vie active, il se peut que leur investissement en capital humain soit moins grand qu'il ne le serait si elles la prévoyaient avec plus d'exactitude. Elles peuvent donc être amenées à exercer des professions qui offrent peu de possibilités d'investissement en capital humain. S'il en est ainsi, les femmes peuvent chercher à changer de profession pour améliorer les possibilités d'investissement en capital humain, lorsqu'elles constatent que leur vie active sera plus longue que prévu. En particulier, les femmes qui rentrent sur le marché du travail connaissent probablement plus exactement le nombre d'années qui leur reste à travailler que les femmes qui se proposent de quitter la population active mais ne l'ont pas encore fait.

Le modèle empirique

Le modèle théorique du changement de profession qui a été décrit ci-dessus est le fondement du modèle empirique des choix de cours des stagiaires de sexe féminin qui sera expliqué ci-après. (Le modèle théorique est exposé de façon plus détaillée à l'appendice.) Les choix dont il est question dans le modèle sont ceux que font les stagiaires de sexe féminin lorsqu'elles

décident de suivre des cours qui se rapportent à la dernière profession qu'elles ont exercée ou à une autre profession. Les variables indépendantes dans ce modèle correspondent aux facteurs qui influent sur le rendement net du changement de profession. Comme je l'ai précisé plus haut, je ne prétends pas qu'il s'agit là des seuls facteurs qui déterminent la profession vers laquelle les stagiaires choisissent de se réorienter. Je soutiens toutefois que la probabilité de changement de profession chez une femme augmente à mesure que s'accroît le rendement net de ce changement.

Le modèle se présente donc sous la forme suivante : la probabilité de suivre des cours liés à la dernière profession exercée est fonction du rendement net que le changement de profession procure, ainsi que d'autres facteurs. Il est supposé que cette probabilité décroît à mesure qu'augmente le rendement net du changement de profession.

Le modèle renferme donc une variable dépendante binaire, *SAME*, qui est égale à 1 si la stagiaire suit des cours liés à la profession (codée à deux chiffres dans la CCDP) correspondant à son dernier emploi, et qui est nulle si la stagiaire suit des cours se rapportant à une autre profession. Parmi les diverses méthodes d'estimation applicables à des variables dépendantes binaires, j'ai choisi d'utiliser un modèle logit[2]. Les variables indépendantes sont les facteurs qui déterminent le rendement net qu'une stagiaire obtiendra du changement de profession.

Le modèle a servi à faire deux estimations, une pour l'échantillon des rentrantes et une autre pour celui des non-rentrantes. Les variables explicatives sont les mêmes pour les deux échantillons, sauf quelques exceptions. La variable *YRSOUT*, qui exprime la durée de l'inactivité des stagiaires, ainsi qu'un nombre de variables interactives définies par rapport à *YRSOUT* sont incluses dans le modèle appliqué à l'échantillon des rentrantes[3]. Ces variables sont omises du modèle appliqué aux non-rentrantes. La variable *NOTEMP*, qui vaut 1 dans le cas des stagiaires qui ne travaillaient pas au moment de l'inscription, ainsi qu'un nombre de variables interactives construites à partir de *NOTEMP* sont incluses dans le modèle appliqué aux stagiaires non-rentrantes et sont exclues de celui qui se rapporte aux rentrantes[4].

Puisque les échantillons de rentrantes et de non-rentrantes sont tirés de l'univers des stagiaires de sexe féminin, il est peu probable qu'il s'agisse d'échantillons aléatoires. La plupart des facteurs qui influent sur le rendement net du changement de profession auront probablement aussi un effet déterminant sur la décision de suivre des cours. Par conséquent, les résultats présentés ci-dessous ne peuvent être considérés comme des estimations d'un modèle des facteurs qui déterminent le choix de profession de toutes les femmes dans la population active. Il aurait été préférable de construire un modèle qui permette d'expliquer à la fois la décision de suivre des cours et la décision de changer ou non de profession. Malheureusement, je ne connais aucun échantillon de femmes dans la population active qui fournirait des données permettant de construire un tel modèle.

Variables du modèle et effets prévus

Les variables décrites ci-dessous sont incluses dans le modèle permettant d'examiner la probabilité qu'une stagiaire suive des cours liés à sa profession.

AGE — l'âge au moment de l'inscription. J'ai supposé précédemment que le rendement net du changement de profession fléchit à mesure que diminue le nombre d'années de travail avant la retraite. L'âge sert ici à mesurer le temps qui reste avant qu'une femme se retire du marché du travail, de sorte que la probabilité qu'une femme suive des cours liés à la dernière profession exercée devrait croître à mesure qu'elle vieillit.

SCHOOL — le nombre d'années de scolarité au moment de l'inscription. Les études permettent d'acquérir des connaissances qui seront utiles à l'exercice d'une vaste gamme de professions, tandis que la formation sur le tas fournit une compétence plus étroitement liée à la profession. Les niveaux de scolarité élevés favorisent donc la mobilité professionnelle. La probabilité qu'une femme suive des cours se rapportant à son dernier emploi devrait donc diminuer, plus son niveau de scolarité est élevé.

TRSCHL — le nombre d'années de scolarité dans une école de métiers avant l'inscription. Les écoles de métiers préparent généralement les étudiants à exercer un métier particulier. Les compétences propres à un métier qu'une femme a acquises dans une école de métiers peuvent s'avérer peu ou non rentables si elle change de catégorie professionnelle. La probabilité de suivre des cours se rapportant au dernier emploi occupé devrait croître en fonction du nombre d'années d'études dans une école de métiers.

MARRIED, SINGLE, WIDDIVSEP — l'état matrimonial au moment de l'inscription. La catégorie *WIDDIVSEP* (comprenant les veuves, les femmes divorcées ou séparées) a été omise. La probabilité que le soin des enfants ou d'autres obligations familiales influent sur le taux d'activité est la plus forte dans le cas des femmes mariées et la plus faible dans le cas des femmes célibataires. De telles contraintes peuvent abaisser le niveau d'investissement en capital humain permettant aux femmes de maximiser leurs revenus, de sorte qu'elles sont moins disposées à changer de profession. Par conséquent, les femmes mariées devraient afficher la plus forte propension à suivre des cours qui se rapportent à leur dernier emploi, tandis que chez les femmes célibataires, cette propension

devrait être la plus faible. Il se peut que le phénomène soit plus accentué chez les non-rentrantes que chez les rentrantes parce que les enfants de ces dernières sont vraisemblablement plus âgés.

MARITIME, QUEBEC, ONTARIO, WEST — la région dans laquelle les femmes se sont inscrites à des cours. La région *WEST* (comprenant le Manitoba, l'Alberta, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique) a été omise. Ces variables ont été incluses afin de tenir compte des effets des divergences régionales sur le plan des marchés du travail et des politiques en matière de formation.

OCCUPATION — la dernière profession exercée avant l'inscription. Les catégories professionnelles retenues dans le présent modèle sont : *NURSE* (infirmières-en-chef, infirmières diplômées, infirmières auxiliaires diplômées, élèves infirmières), *NRSAIDE* (aides-infirmières et infirmières auxiliaires, infirmières de salle d'hôpital), *HEALTH* (tous les autres emplois dans le domaine de la santé), *CLERICAL* (emplois de bureau), *SERVICE* (emplois dans le secteur des services, sauf serveuses), *WAITRESS* (serveuses) et *FA&R* (emplois dans la fabrication, le montage et la réparation, presque toujours opération de machine à coudre)[5]. La catégorie regroupant toutes les autres professions a été omise. Pour la grande majorité des femmes qui se retrouvent dans la catégorie omise, le dernier emploi occupé a été celui de vendeuse.

D'après le modèle exposé ci-dessus, une femme qui change de profession n'en tirera un rendement net positif que si son dernier emploi ne lui fournissait pas des possibilités suffisantes d'investissement en capital humain. Les femmes auront donc davantage tendance à demeurer dans une profession qui présente de meilleures possibilités d'investissement en capital humain, et ce pour deux raisons. Premièrement, il est moins probable que les possibilités d'investissement en capital humain soient insuffisantes dans ces professions. Deuxièmement, les femmes qui exercent ces professions auront probablement investi davantage en capital humain, ce qui fera croître le coût d'option du changement d'occupation.

Dans les modèles de capital humain, les salaires sont le produit de l'investissement au titre des compétences. Les catégories professionnelles dans lesquelles les femmes sont le mieux rémunérées sont probablement celles qui leur offrent les plus grandes possibilités d'investissement en capital humain. Compte tenu de cette norme, les emplois liés aux soins infirmiers et au travail de bureau présentent les plus grandes possibilités d'investissement en capital humain. Les emplois de serveuses et ceux qui se rattachent à d'autres services, à la vente ainsi qu'à la fabrication, au montage et à la réparation offrent les possibilités d'investissement les plus limitées. Les emplois d'aides-infirmières et d'infirmières auxiliaires présentent des possibilités d'investissement moyennes. Les autres emplois dans le domaine de la santé sont trop disparates pour permettre de formuler des observations générales.

Cette classification des possibilités relatives d'investissement en compétences correspond à une évaluation que j'en ai fait à partir des descriptions des qualifications requises à l'exercice des diverses professions, qu'on trouve dans la *Classification canadienne descriptive des professions* (Main-d'œuvre et immigration, 1973). La probabilité de suivre des cours dans le domaine correspondant au dernier emploi devrait être la plus élevée chez les femmes qui ont travaillé dans un bureau ou comme infirmières, et la plus faible chez les femmes qui ont été serveuses ou ont occupé des emplois dans le secteur des services, de la fabrication, du montage et de la réparation, ou de la vente. Les autres emplois dans le domaine de la santé, qui comprennent divers emplois de techniciennes ainsi que certaines professions peu spécialisées, devraient se situer à un niveau intermédiaire dans l'échelle des probabilités.

YRSOUT — le nombre d'années depuis le dernier emploi occupé avant l'inscription, pour les rentrantes. D'après le modèle d'investissement en capital humain des femmes qui a été élaboré par Mincer et Polachek (1974), les compétences professionnelles des femmes se dévalorisent au cours de leur période d'inactivité, et cette dévalorisation est proportionnelle à la longueur de la période. La dévalorisation des compétences propres à une profession fait baisser le coût d'option du changement de profession. Les longues périodes d'inactivité devraient abaisser la probabilité qu'une femme suive des cours qui se rapportent à son dernier emploi.

YRSOUT x *OCC* — une série de variables interactives découlant de la multiplication de la variable *YRSOUT* et des variables auxiliaires désignant les professions. Les femmes exerçant des professions qui offrent des possibilités limitées d'investissement en capital humain sont celles pour qui le rendement potentiel du changement de profession devrait être le plus élevé. Les effets négatifs de la dévalorisation des compétences sur la probabilité de suivre des cours liés au dernier emploi devraient être plus accentués chez ces femmes et moins marqués chez celles dont le dernier emploi était dans le domaine du travail de bureau ou de la santé[6].

NOTEMP — les femmes, dans l'échantillon des non-rentrantes, qui ne travaillaient pas au moment de leur inscription. La probabilité de suivre des cours liés à une profession donnée est moins grande chez les femmes qui ne peuvent se trouver du travail dans cette profession que chez les femmes qui réussissent à s'en trouver.

NOTEMP x *OCC* — une série de variables interactives obtenues en multipliant la variable *NOTEMP* et les variables auxiliaires désignant les professions. Le chômage devrait influer moins sur les choix des femmes exerçant des professions où elles se retrouvent fréquemment en chômage que sur les choix des femmes qui exercent des professions offrant un emploi plus stable. Les stagiaires de sexe féminin dont le dernier emploi était dans le secteur des services ou de la fabrication, du montage et de la réparation sont peut-être moins susceptibles de changer de profession, à cause du chômage, que les femmes ayant exercé d'autres professions.

TENURE — la durée, en mois, du dernier emploi. Cette variable sert à approximer l'expérience acquise dans le dernier emploi, puisque aucune autre mesure directe de l'expérience professionnelle n'est disponible. Plus la durée de l'emploi a été longue, plus l'investissement en capital humain propre à l'emploi sera important et plus le coût d'option du changement de profession sera élevé. Les longues périodes d'emploi devraient correspondre à une forte probabilité de formation liée au dernier emploi occupé.

TENURE x *OCC* — une série de variables interactives obtenues par la multiplication de la variable *TENURE* et des variables auxiliaires désignant les professions. Comme le taux d'investissement en capital humain sera vraisemblablement plus élevé dans le cas des professions offrant les meilleures possibilités d'investissement, les effets positifs de la durée sur la probabilité de formation liée au dernier emploi devraient être plus grands dans ces catégories professionnelles, soit le travail de bureau et la santé, comme je le précisais plus haut.

Résultats des estimations

Le tableau 5-1 montre les résultats de l'estimation du modèle logit appliqué aux échantillons des rentrantes et des non-rentrantes. La plupart des coefficients

Tableau 5-1

Estimations du modèle logit dont la variable dépendante est *SAME* pour les rentrantes et non-rentrantes inscrites à des cours de formation

	Rentrantes		Non-rentrantes	
	En pourcentage			
AGE	0,019	(0,006)***	0,016	(0,003)***
SCHOOL	-0,044	(0,032)	-0,107	(0,014)***
TRSCNL	0,125	(0,090)	0,015	(0,040)

Tableau 5-1 (fin)

	Rentrantes		Non-rentrantes	
	En pourcentage			
MARRIED	0,023	(0,121)	0,292	(0,073)***
SINGLE	-0,234	(0,232)	0,093	(0,080)
(WIDDIVSEP)	–	–	–	–
MARITIME	-0,037	(0,179)	0,153	(0,090)*
QUEBEC	0,316	(0,165)	0,299	(0,076)***
ONTARIO	0,079	(0,135)	-0,105	(0,068)
WEST	–	–	–	–
YRSOUT	-0,091	(0,039)**	–	–
NOTEMP	–	–	-1,088	(0,178)***
TENURE	-0,000	(-0,003)	-0,001	(0,002)
OCCUPATION				
NURSE	5,312	(0,737)***	2,772	(0,517)***
NRSAIDE	2,250	(0,391)***	2,386	(0,294)***
HEALTH	0,463	(0,689)	1,945	(0,368)***
CLERICAL	4,234	(0,241)***	2,124	(0,206)***
SERVICE	1,789	(0,260)***	1,071	(0,227)***
WAITRESS	1,625	(0,288)***	0,671	(0,253)
FA&R	1,562	(0,308)***	-0,004	(0,409)
(OTHER)	–	–	–	–
YRSOUT × *OCC* (rentrantes)/ *NOTEMP* × *OCC* (non-rentrantes)				
NURSE	0,109	(0,068)	0,128	(0,567)
NRSAIDE	0,080	(0,060)	0,085	(0,319)
HEALTH	0,259	(0,084)***	0,263	(0,391)
CLERICAL	0,114	(0,041)***	1,843	(0,219)***
SERVICE	0,067	(0,044)	0,493	(0,242)**
WAITRESS	0,064	(0,049)	0,919	(0,273)***
FA&R	0,097	(0,048)**	1,759	(0,419)***
(OTHER)	–	–	–	–
TENURE × *OCC*				
NURSE	-0,007	(0,007)	0,009	(0,006)
NRSAIDE	0,008	(0,009)	0,013	(0,004)***
HEALTH	-0,002	(0,014)	-0,008	(0,006)
CLERICAL	-0,004	(0,004)	0,003	(0,002)
SERVICE	-0,015	(0,011)	-0,000	(0,003)
WAITRESS	0,011	(0,009)	0,002	(0,005)
FA&R	0,003	(0,006)	0,004	(0,003)
(OTHER)	–	–	–	–
CONSTANT	-2,975	(0,470)***	-1,148	(0,272)***
	Nombre de personnes			
Taille de l'échantillon	2 879		9 774	
SAME = 1	1 179 (39,0 %)		3 582 (36,7 %)	
Test du rapport de vraisemblance	1 648,5		3 801,5	

NOTE Les variables entre parenthèses ont été omises du modèle. Les nombres entre parenthèses représentent les erreurs types. Les astérisques désignent les seuils de signification d'un test *t* bilatéral : * = 10 %, ** = 5 %, et *** = 1 %.

SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

qui figurent au tableau ont le signe et l'importance relative prévus. L'âge a l'effet positif prévu sur la probabilité qu'une femme suive des cours se rapportant à son dernier emploi. Le nombre d'années de scolarité a l'effet négatif prévu, mais le coefficient de cette variable n'est pas statistiquement significatif dans le cas des estimations obtenues pour les rentrantes. Le nombre d'années d'études dans une école de métiers n'a pas d'effet significatif dans ni l'un ni l'autre des échantillons.

MARRIED est la seule variable relative à l'état matrimonial qui a un effet statistiquement significatif, et ce dans l'échantillon des non-rentrantes. Chez ces dernières, le fait d'être mariée fait croître, comme prévu, la probabilité de suivre des cours liés au dernier emploi.

Dans les deux échantillons, la probabilité que les femmes s'inscrivent à des cours se rapportant à leur dernier emploi est plus grande au Québec que dans les autres régions du pays. Dans l'échantillon des non-rentrantes, la formation suivie dans les Maritimes a également un faible effet positif.

Les différences relevées entre les diverses catégories professionnelles correspondent bien à celles qui avaient été prévues. Ce sont les femmes dont le dernier emploi se rapportait au travail de bureau ou à la santé qui affichent la plus forte probabilité de suivre des cours liés à la dernière profession exercée. Dans l'échantillon des non-rentrantes, les emplois dans les services autres que l'emploi de serveuse constituent la seule autre catégorie professionnelle du dernier emploi pour laquelle un effet statistiquement significatif a été observé. Cet effet est positif mais moins marqué que celui qui est observé chez les femmes qui ont occupé leur dernier emploi dans un bureau ou dans le domaine de la santé.

Dans l'échantillon des rentrantes, les femmes qui affichent la plus forte probabilité de suivre des cours liés à leur dernier emploi sont celles qui ont travaillé dans un bureau ou ont occupé d'autres emplois dans le domaine de la santé. La probabilité que les femmes suivent des cours liés à leur dernier emploi est également plus élevée chez celles qui ont été serveuses ou ont travaillé dans le domaine des services ou de la fabrication, du montage et de la réparation (opératrices de machine à coudre) que chez celles dont le dernier emploi faisant partie de la catégorie omise comprenant les autres professions (notamment les vendeuses).

La durée de l'inactivité a l'effet négatif prévu sur la probabilité que les rentrantes suivent des cours dans un domaine correspondant à leur dernier emploi. De façon générale, les coefficients des variables interactives faisant intervenir la durée de l'inactivité et le dernier emploi occupé ont l'importance relative prévue. Pour une durée d'inactivité donnée, les rentrantes qui ont occupé leur dernier emploi dans un bureau ou dans d'autres professions du domaine de la santé ont une plus forte propension à suivre des cours se rapportant à leur dernier emploi que celles qui ont travaillé la dernière fois dans le domaine de la fabrication, du montage et de la réparation, ont été serveuses ou ont occupé d'autres emplois dans le domaine des services.

Le fait d'être en chômage au moment de l'inscription produit l'effet négatif prévu sur la probabilité de suivre des cours dans le domaine du dernier emploi occupé, chez les non-rentrantes. Tel que prévu, cet effet est atténué par le fait de travailler dans une catégorie professionnelle où le chômage est courant. Le travail de bureau a aussi un effet atténuant, en dépit du fait que le chômage n'y est pas habituel.

Ni la durée du dernier emploi occupé avant l'inscription ni les variables interactives faisant intervenir la durée et le dernier emploi n'ont d'effet significatif sur la probabilité de suivre des cours se rapportant à la dernière profession exercée. La seule exception est la variable interdépendante correspondant à la durée de l'emploi comme aide-infirmière chez les non-rentrantes où l'on observe un effet positif significatif. Il se peut que l'absence d'effets statistiquement significatifs dans le cas de la variable durée du dernier emploi indique simplement qu'il ne s'agit pas d'un bon moyen d'approximer l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de la dernière profession.

Exemples de probabilités estimées

La fonction logit n'étant pas linéaire, il est difficile de déterminer les effets des variables indépendantes contenues dans le modèle au moyen des coefficients fournis au tableau 5-1. Pour cette raison, il est difficile de comparer les effets d'une variable donnée qui ont été observés dans chaque échantillon. Les tableaux 5-2 et 5-3 ont pour objet de faciliter l'interprétation des résultats des estimations. Il donne des exemples de la probabilité qu'une femme suive des cours dans le domaine correspondant à son dernier emploi, selon les prévisions qui peuvent être faites à partir des résultats figurant au tableau 5-1.

Les données des tableaux 5-2 et 5-3 montrent clairement que le dernier emploi occupé a, de loin,

Tableau 5-2

Exemples de probabilités estimées pour *SAME* = 1, à partir des modèles logit pour les rentrantes inscrites à des cours de formation professionnelle[1], Ontario et Québec

En pourcentage

	Vivant en Ontario									Vivant au Québec	
	Inactives durant 2 ans, âgées de 25 ans, années de scolarité			Inactives durant 6 ans, âgées de 35 ans, années de scolarité			Inactives durant 10 ans, âgées de 45 ans, années de scolarité			Inactives durant 6 ans, âgées de 35 ans, années de scolarité	Inactives durant 10 ans, âgées de 45 ans, années de scolarité
	8	11	13	8	11	13	8	11	13	11	8
Nature du dernier emploi											
Infirmière	*	0,86	0,85	*	0,89	0,88	*	0,91	0,90	0,91	*
Infirmière auxiliaire	0,27	0,24	0,23	0,30	0,27	0,25	0,33	0,30	0,28	0,32	0,38
Autres emplois, santé	0,03	0,03	0,02	0,07	0,06	0,05	0,14	0,13	0,14	0,07	0,18
Travail de bureau	0,70	0,67	0,65	0,76	0,73	0,71	0,80	0,78	0,77	0,77	0,84
Services, sauf les serveuses	0,20	0,18	0,16	0,21	0,19	0,18	0,23	0,21	0,19	0,23	0,27
Serveuses	0,17	0,16	0,14	0,19	0,17	0,15	0,20	0,18	0,17	0,20	0,24
Fabrication, montage et réparation	0,15	0,13	0,12	0,18	0,16	0,15	0,21	0,19	0,18	0,19	0,25
Autres emplois	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,04	0,03	0,03	0,05	0,05

*Les calculs ne comprennent aucun exemple d'infirmières ayant seulement 8 années de scolarité.
1 Rentrantes mariées dont la durée du dernier emploi est d'au moins 20 mois.
SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

Tableau 5-3

Exemples de probabilités estimées pour *SAME* = 1, à partir des modèles logit pour les non-rentrantes inscrites à des cours de formation professionnelle[1], Ontarion et Québec

En pourcentage

	Vivant en Ontario						Vivant au Québec
	Mariées, en chômage au moment de l'inscription						
	Âgées de 25 ans, 11 années de scolarité	Âgées de 30 ans, années de scolarité			Âgées de 25 ans, 11 années de scolarité	Veuves, divorcées ou séparées, en chômage au moment de l'inscription[2]	Mariées, occupées au moment de l'inscription[2]	Vivant au Québec mariées, en chômage au moment de l'inscription[2]
		8	11	13				
Nature du dernier emploi								
Infirmière	0,63	*	0,57	0,48	0,55	0,46	0,75	0,63
Infirmière auxiliaire	0,41	0,51	0,43	0,38	0,45	0,36	0,67	0,53
Autres emplois, santé	0,35	0,44	0,36	0,32	0,38	0,30	0,57	0,46
Travail de bureau	0,75	0,82	0,77	0,73	0,78	0,71	0,61	0,83
Services, sauf les serveuses	0,22	0,29	0,23	0,20	0,25	0,18	0,35	0,31
Serveuses	0,22	0,30	0,24	0,20	0,25	0,19	0,27	0,32
Fabrication, montage et réparation	0,25	0,33	0,27	0,23	0,28	0,21	0,16	0,35
Autres emplois	0,05	0,08	0,06	0,05	0,06	0,04	0,16	0,09

*Les calculs ne comprennent aucun exemple d'infirmières ayant seulement 8 années de scolarité.
1 Rentrantes dont la durée du dernier emploi est d'au moins 20 mois.
2 Âgées de 30 ans et possédant 11 années de scolarité.
SOURCE Emploi et immigration Canada, compilation spéciale tirée du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active.

l'effet le plus marqué sur la probabilité qu'une femme suive des cours s'y rapportant. Dans l'échantillon des rentrantes, la probabilité la plus forte de suivre des cours dans le domaine du dernier emploi occupé a été enregistrée chez les femmes qui ont travaillé comme infirmières ou employées de bureau, et la plus faible, chez les femmes qui ont exercé d'autres professions ou ont occupé d'autres emplois dans le domaine de la santé. L'âge, les années de scolarité, la région et la durée de l'inactivité sont tous des facteurs qui influent sur la probabilité que les rentrantes suivent des cours dans le domaine de leur dernier emploi, mais les effets sont relativement minimes.

Dans l'échantillon des non-rentrantes, les femmes qui ont été employées de bureau ont affiché la plus forte propension à suivre des cours se rapportant à leur dernier emploi, tandis que les femmes qui ont exercé d'autres professions ont enregistré la probabilité la plus faible. Ici encore, l'âge, les années de scolarité, la région, l'état matrimonial et la situation d'emploi au moment de l'inscription ont des effets peu prononcés.

Conclusions

Dans l'ensemble, les estimations présentées dans ce chapitre sont conformes aux prévisions tirées du modèle de changement de profession exposé au début du chapitre et décrit de façon plus détaillée dans l'appendice. D'après les résultats du modèle, la probabilité que les individus en général et les stagiaires de sexe féminin en particulier changent de profession est directement proportionnelle à l'avantage net que ces personnes peuvent en tirer. Une personne qui songe à changer de profession en tirera, proportionnellement, un rendement plus élevé si sa profession actuelle offre des possibilités limitées d'investissement rentable en capital humain, si une nouvelle profession présente de plus grandes possibilités d'investissement et si elle n'a pas déjà trop investi en un capital humain inutile à l'exercice d'une nouvelle profession.

Au chapitre 4, j'ai affirmé que le travail de bureau semblait attirer les femmes qui ont travaillé dans un autre domaine. Les femmes, à l'exception de celles qui ont été vendeuses, ont aussi tendance à suivre des cours qui se rapportent au dernier emploi qu'elles ont occupé; ce phénomène est particulièrement évident dans le cas des femmes qui ont travaillé dans un bureau ou dans le domaine de la santé. Le modèle exposé dans ce chapitre explique ces phénomènes de la façon suivante. D'une part, les femmes cherchent à se perfectionner dans la profession qu'elles exercent pour éviter de perdre les avantages que leur procure l'investissement antérieur en capital humain propre à cette profession. D'autre part, elles se réorientent vers le travail de bureau (et les emplois dans le domaine de la santé) parce que ces professions offrent les plus grandes possibilités d'investissement en capital humain. Cette combinaison de facteurs explique pourquoi le travail de bureau et la santé sont les catégories professionnelles où l'on enregistre la plus forte tendance à suivre des cours dans un domaine correspondant au dernier emploi occupé.

Selon Benmouyal-Acoya (1978, p. 73), les deux principales raisons invoquées par les stagiaires rentrantes pour justifier leur choix de cours sont le désir d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer une nouvelle profession ou le désir d'améliorer leurs compétences actuelles. Les conclusions de cette auteure sont conformes à l'explication des choix de cours fournie ici. Il existe néanmoins d'autres interprétations possibles du choix de cours des femmes. Par exemple, l'attrait que le travail de bureau semble exercer peut être expliqué en fonction du prestige associé à ces emplois dans notre société, comparativement à d'autres.

À mon avis, la plus grande lacune du modèle présenté dans ce chapitre, c'est qu'il ne permet pas d'expliquer pourquoi les femmes ont tendance à acquérir une formation qui se rapporte presque exclusivement à des professions exercées traditionnellement par des femmes. En principe, il n'y a pas d'obstacles à l'application du modèle. En pratique, toutefois, l'absence de femmes dans les échantillons de stagiaires, qui s'orientent vers des professions non traditionnelles (par exemple, des emplois spécialisés de col bleu) empêche l'analyse de cet aspect dans le présent chapitre (voir, toutefois, le chapitre 4).

Dans la gamme des professions exercées traditionnellement par des femmes, le choix de profession sur laquelle les stagiaires de sexe féminin décident d'axer leur formation peut découler, en grande partie, d'un raisonnement économique. Il se peut que l'absence de stagiaires de sexe féminin dans les catégories professionnelles non traditionnelles soit attribuable, en partie du moins, aux choix économiques rationnels que font les stagiaires. Les stagiaires de sexe féminin peuvent faire ces choix parce qu'elles connaissent les obstacles à l'entrée des femmes dans des professions non traditionnelles, parce qu'elles peuvent prévoir des interruptions de leur vie active et parce que les obligations familiales leur imposent des contraintes. Les estimations présentées dans ce chapitre ne permettent malheureusement pas de déterminer l'importance relative de chacun de ces facteurs dans la décision de ne pas se réorienter vers des professions non traditionnelles.

6 Conclusion et recommandations

Principales observations

Les ouvrages économiques traitant de la distribution des femmes par profession offrent trois explications possibles des écarts entre les distributions des femmes et des hommes par profession. La première suppose que les différences entre les femmes et les hommes au titre de l'évolution de la vie active amènent les femmes à choisir des professions qui exigent un investissement en capital humain inférieur à celui des professions qu'exercent les hommes. La deuxième explication attribue la difficulté qu'ont les femmes à entrer dans certaines professions à la discrimination qui s'exerce sur le marché du travail. Troisièmement, les différences entre les femmes et les hommes sur le plan de l'apprentissage social prédisposent les femmes à choisir des professions différentes.

Dans le premier chapitre, j'examine les trois explications proposées ainsi que les données fournies à l'appui. J'en conclus que ces trois facteurs favorisent indéniablement les différences entre les femmes et les hommes du point de vue des professions. Toutefois, il est difficile d'évaluer l'importance relative de chacun des facteurs, parce qu'il se peut que leurs effets se combinent ou se renforcent les uns les autres.

Dans le deuxième chapitre, j'étudie l'évolution de la vie active des femmes au Canada. La vie active des femmes est très souvent caractérisée par un retrait de la population active à la naissance du premier enfant et un retour sur le marché du travail lorsque le plus jeune atteint l'âge scolaire. Les rentrantes « typiques » seraient donc des femmes âgées d'au moins 35 ans qui ont été inactives durant au moins cinq années.

Toutefois, je présente des données qui montrent que la plupart des femmes qui sont retournées sur le marché du travail canadien, en 1982, étaient âgées de moins de 35 ans et avaient été inactives durant cinq années ou moins. C'est donc dire que la vie active des femmes n'est plus aussi écourtée par des périodes d'inactivité qu'elle ne l'a été par le passé. Les obligations familiales peuvent cependant porter les femmes à travailler à temps partiel ou à éviter des emplois qui comportent des déplacements, des mutations fréquentes ou du travail de nuit. Ces contraintes peuvent influer sur le choix de profession des femmes.

Les trois autres chapitres de l'étude traitent de la participation aux programmes de formation fédéraux des femmes, en général, et de celles qui retournent au travail, en particulier. Le chapitre 3 donne un aperçu de la participation des femmes aux programmes de formation. Je distingue trois types de formation : l'apprentissage, la formation dans l'industrie (donnée par l'employeur) et la formation institutionnelle.

Les auteurs d'études antérieures de la participation des femmes aux programmes de formation ont critiqué certains aspects de ces programmes. Par exemple, les femmes participent très rarement aux programmes d'apprentissage et elles sont sous-représentées dans les programmes de formation dans l'industrie. Dans le programme de formation institutionnelle, une plus forte proportion de femmes que d'hommes suivent des cours qui ne les préparent pas à exercer une profession particulière; il s'agit surtout de cours de rattrapage scolaire. Dans les programmes de formation tant institutionnelle que dans l'industrie, les femmes acquièrent une formation liée à des professions à prédominance féminine et les hommes, à des professions à prédominance masculine.

D'après les données sur la participation des femmes aux programmes de formation durant l'année financière 1983/1984, ces observations demeurent pertinentes. Je fais brièvement état de diverses mesures prises par la CEIC pour accroître la proportion de femmes aux cours de formation se rapportant à des professions à prédominance masculine. Ces mesures ont eu un certain succès; en 1983/1984, une minorité néanmoins importante de stagiaires de sexe féminin en formation institutionnelle ont suivi des cours liés à des professions non traditionnelles, principalement en dessin technique. Dans l'ensemble, toutefois, la participation des femmes aux programmes de formation fédéraux continue d'afficher les caractéristiques énoncées au paragraphe précédent.

Les chapitres 4 et 5 renferment une analyse de trois échantillons de stagiaires inscrits à un programme de formation institutionnelle. Ces trois échantillons regroupent respectivement les rentrantes, les non-rentrantes et les stagiaires de sexe masculin, et ils sont tirés du fichier longitudinal de l'enquête sur la population active. Les stagiaires inclus dans ces échantillons sont, en moyenne, moins instruits que les travailleurs de groupes d'ge comparables. Les rentrantes de l'échantillon sont, en moyenne, plus gées que les rentrantes en général, en 1982, et elles ont été inactives plus longtemps.

Le chapitre 4 porte sur les choix de cours des stagiaires des trois échantillons. Dans chacun des échantillons, la proportion des stagiaires qui suivent des cours de préparation à l'exercice d'une profession précise diminue en fonction de leur niveau de scolarité. (La plupart des stagiaires qui suivent des cours généraux sont inscrits à des cours de rattrapage scolaire.) Dans l'ensemble, plus de femmes que d'hommes suivent des cours généraux, quel que soit le niveau de scolarité. J'explique ce phénomène par le fait que les femmes et les hommes se préparent, par la formation, à exercer des professions différentes. Une très forte majorité des stagiaires de sexe féminin se préparent à occuper des emplois de bureau qui exigent des niveaux de scolarité relativement élevés. Les hommes s'orientent vers des emplois de col bleu dont les exigences scolaires sont plus faibles.

La grande majorité des stagiaires de sexe féminin se dirigent vers des emplois à prédominance féminine et la plupart des stagiaires de sexe masculin, vers des emplois à prédominance masculine. Cela dit, tant les femmes que les hommes semblent suivre des cours en vue soit d'occuper des emplois plus rémunérateurs, soit d'améliorer les compétences nécessaires à l'exercice de leur profession actuelle. Par conséquent, près de 60 % des stagiaires de sexe féminin des échantillons de rentrantes et de non-rentrantes ont suivi des cours reliés au travail de bureau, quoique la proportion d'entre elles qui ont occupé leur dernier emploi dans cette catégorie professionnelle avoisine 25 % seulement. Les stagiaires de sexe masculin visent, quant à eux, à occuper des emplois spécialisés de col bleu.

C'est dans les professions reliées au travail de bureau et à la santé que la tendance, pour les femmes stagiaires, à suivre des cours se rapportant à la dernière profession exercée est la plus forte. Un grand nombre de femmes stagiaires ont occupé leur dernier emploi dans ces professions, qui sont les mieux rémunérées. Cette tendance se manifeste aussi, bien qu'à un degré moindre, dans d'autres catégories professionnelles. Ainsi, le travail de bureau mis à part, ce sont les femmes qui ont travaillé dans les secteurs des services et de la fabrication, du montage et de la réparation qui ont le plus tendance à suivre des cours reliés à leur dernière profession. Seules les femmes dont le dernier emploi était celui de vendeuse n'affichent pas cette tendance. Pour ce qui est des stagiaires de sexe masculin, ce sont ceux qui exerçaient des métiers spécialisés de col bleu ou qui étaient dessinateurs qui décident en plus grand nombre de poursuivre leur formation dans les mêmes domaines.

Le chapitre 5 présente un modèle des choix de cours des stagiaires ainsi que les estimations qui en découlent, pour les rentrantes et les non-rentrantes. Les choix visés par le modèle sont ceux que font les stagiaires de sexe féminin lorsqu'elles décident de suivre des cours liés à leur dernier emploi ou à une autre profession. Il est supposé que le rendement net du changement de profession fléchit à mesure que la période d'investissement en capital humain diminue, que les possibilités d'investissement en capital humain dans la profession exercée s'accroissent, que la durée de l'exercice de la profession augmente et, dans le cas des rentrantes, que la durée de l'inactivité se prolonge.

Dans l'ensemble, les résultats des estimations confirment ces hypothèses. La profession exercée est l'élément qui a l'effet le plus prononcé : les femmes pour qui le travail de bureau ou la santé ont été les secteurs du dernier emploi sont celles qui affichent la plus forte propension à suivre des cours liés à leur dernier emploi. Ainsi, un modèle des choix de cours des stagiaires de sexe féminin, fondé sur le concept du capital humain, semble donc fournir des explications raisonnables de ces choix, compte tenu de la gamme de professions à prédominance féminine vers lesquelles les femmes s'orientent.

Si les femmes s'inscrivent à des programmes de formation pour accroître leurs revenus éventuels, pourquoi continuent-elles de s'orienter vers des emplois à prédominance féminine plutôt que vers des métiers spécialisés de col bleu ? À mon avis, les raisons qui expliquent leurs orientations différentes sont les mêmes que celles qui expliquent pourquoi elles exercent des professions différentes. Comme on l'a vu au chapitre 4, il est possible que les femmes qui exercent des métiers de col bleu gagnent moins que celles qui font du travail de bureau, catégorie professionnelle dans laquelle la plupart des femmes stagiaires s'inscrivent. Les femmes peuvent choisir de ne pas apprendre des métiers de col bleu parce qu'elles prévoient être l'objet de pratiques discriminatoires dans l'exercice de ces professions, ce qui réduirait le rendement de leur formation. Il se peut aussi que le soin des enfants et d'autres obligations familiales les poussent à éviter les professions qui exigent un investissement élevé en capital humain, ou que l'apprentissage social ne les prédispose pas à s'orienter vers les métiers spécialisés de col bleu. J'ai conclu que ces trois facteurs influaient sur les choix professionnels des femmes mais qu'il était difficile de déterminer l'importance relative de chacun des facteurs. Je dirais la même chose pour ce qui est des raisons qui poussent les femmes qui s'inscrivent au programme de formation en établissement à faire des choix différents de ceux des hommes.

Les programmes de formation ont-ils contribué au maintien de la ségrégation professionnelle en véhiculant des pratiques discriminatoires ? D'après les rares données connues, cela n'est pas le cas du programme de formation institutionnelle, le seul programme où le personnel de la CEIC contrôle directement l'inscription des stagiaires aux cours. À ma connaissance, il n'existe aucune étude des programmes de formation dans

l'industrie ou d'apprentissage, qui traite de cet aspect de la question.

Les programmes de formation n'ont guère favorisé la diversification des professions exercées par les femmes en les aidant à vaincre les stéréotypes. Quoi qu'il en soit, cela n'était pas un objectif explicite de ces programmes, durant la majeure partie de la période étudiée. Au mieux, les programmes de formation ne sont que le reflet de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe que l'on observe sur le marché du travail et, en dépit de certaines mesures récentes visant à accroître le nombre de femmes qui suivent des cours menant à des professions non traditionnelles, cette situation n'a pas changé.

Recommandations

Plusieurs raisons justifient qu'il y a lieu de modifier les programmes de formation pour accroître le nombre de femmes qui s'orientent vers des professions à prédominance masculine. En premier lieu, les programmes de formation devraient être administrés sans la moindre discrimination fondée sur le sexe.

Deuxièmement, les programmes de formation peuvent servir à atténuer les effets de la discrimination sur la répartition des femmes par profession. J'ai conclu précédemment que la discrimination était une des causes importantes des différences entre les femmes et les hommes sur le plan des professions exercées. Les programmes de formation peuvent neutraliser en partie cette discrimination puisqu'ils peuvent favoriser un accroissement marqué du nombre actuellement minime de femmes qui exercent des professions à prédominance masculine. Je ne propose pas toutefois que les programmes de formation soient des substituts à des mesures correctives dans les cas de discrimination démontrée de la part d'un employeur ou d'un syndicat.

Troisièmement, il est fréquemment signalé que certaines difficultés de l'économie canadienne découlent d'une pénurie chronique de travailleurs qualifiés pouvant occuper des emplois spécialisés de col bleu (CEIC, 1981*b*, pp. 159-163; Betcherman, 1982, pp. 65-66). Le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS) et le programme de désignation des professions d'importance nationale ont pour objet de combler cette lacune; cependant, les femmes participent rarement à ces programmes (CEIC, 1984 p. 113). Au cours des prochaines décennies, la croissance de la population active canadienne sera vraisemblablement attribuable à la hausse continue du taux d'activité des femmes. Ainsi, le recrutement intensif des femmes pour des emplois spécialisés de col bleu est une mesure qui permettra de remédier au manque de main-d'œuvre dans ces professions.

Groupe d'étude des pratiques discriminatoires

Selon la première considération énoncée plus haut, les programmes de formation devraient être administrés sans la moindre discrimination fondée sur le sexe. D'après le peu de données connues, le personnel de la CEIC n'a pas orienté les femmes participant à des programmes de formation autres que l'apprentissage vers des professions à prédominance féminine. Néanmoins, un doute persiste à ce sujet puisque la grande majorité des stagiaires de sexe féminin se préparent à exercer des professions à prédominance féminine.

De plus, au cours de l'année 1983-1984, le gouvernement fédéral a déboursé plus de 200 millions de dollars au titre de l'apprentissage et de la formation dans l'industrie (y compris la formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée). Il n'y a à peu près pas de femmes inscrites au programme de formation par apprentissage. Elles sont sous-représentées dans le programme de formation dans l'industrie (compte tenu de leur taux d'activité) et s'orientent principalement vers des emplois à prédominance féminine. Bien que les employés de la CEIC ne choisissent pas les stagiaires qui participeront à ces programmes, il s'impose, compte tenu du fait qu'il s'agit de programmes financés par le gouvernement fédéral, de faire en sorte qu'il n'y ait aucune discrimination.

Je recommande donc que la CEIC crée un groupe d'étude qui aurait pour mandat explicite de faire enquête sur les pratiques discriminatoires dans les programmes de formation. Ce groupe serait chargé de définir les pratiques discriminatoires, le cas échéant, et de recommander au ministre les changements qui s'imposent. J'estime que ce groupe devrait examiner à fond les méthodes de sélection des stagiaires des programmes d'apprentissage et de formation dans l'industrie. Il existe maintenant une documentation abondante (études, jugements de tribunal, etc.) qui décrit les effets discriminatoires de diverses méthodes de recrutement et de sélection aux États-Unis. Cette documentation devrait faciliter l'analyse des méthodes utilisées dans les programmes de formation au Canada.

La CEIC mène déjà des enquêtes de suivi auprès des stagiaires qui ont participé au programme de formation institutionnelle. À mon avis, le questionnaire de l'enquête devrait être modifié afin d'inclure des questions qui permettraient de déterminer si le personnel de la CEIC a conseillé les stagiaires de suivre certains cours plutôt que d'autres et, dans l'affirmative, pourquoi, ou s'il a renseigné les stagiaires sur des cours autres que ceux qu'ils avaient initialement choisis et si oui, lesquels, et ainsi de suite. Le groupe d'étude des pratiques discriminatoires dans les programmes de

formation pourrait analyser les réponses à ces questions afin de relever les centres d'emploi qui ont peut-être fait de la discrimination.

Programmes pilotes de formation dans des professions non traditionnelles

J'ai proposé plus haut que la CEIC s'efforce de former des femmes à exercer des professions à prédominance masculine, pour atténuer les effets de la discrimination pratiquée dans le passé et pour combler la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les emplois de col bleu. À mon avis, ce projet devrait au début prendre la forme de programmes pilotes à petite échelle, parce que la formation des femmes en vue de l'exercice des emplois de col bleu de spécialisation moyenne ou élevée est une expérience relativement nouvelle. Au cours de l'année financière 1983/1984, environ 600 femmes inscrites au programme de formation dans l'industrie ont suivi des cours liés à des emplois non traditionnels dans les domaines de la fabrication, du montage et de la réparation, de l'usinage et des emplois connexes, et de la construction. Il y aurait lieu d'examiner soigneusement l'expérience de ces femmes pour en tirer des informations utiles à la conception des programmes pilotes.

La CEIC devrait désigner des emplois cibles et mettre au point, en collaboration avec les employeurs, des programmes de formation qui prépareront les femmes à occuper ces emplois. Les emplois désignés devraient être ceux où l'on enregistre une forte demande de travailleurs qualifiés; ils peuvent être choisis parmi les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée et les emplois d'importance nationale.

Le projet devrait s'inscrire dans le cadre du programme de formation dans l'industrie, et ce pour deux raisons. Premièrement, il peut s'avérer difficile d'amener les femmes à suivre des cours liés aux emplois désignés si elles doutent de leur chance d'occuper l'emploi pour lequel elles auront été formées. Dans le cas du programme de formation dans l'industrie, l'emploi et la formation sont liés, ce qui peut stimuler les femmes à suivre ces cours. Deuxièmement, les résultats de plusieurs études mentionnées au chapitre I laissent entendre que les emplois de col bleu à spécialisation moyenne ou élevée nécessitent une formation sur le tas très poussée. Le programme de formation dans l'industrie semble donc être la formule qui convient le mieux à ce genre de formation.

Une fois les emplois cibles désignés, la CEIC devra trouver des employeurs qui soient disposés, en échange de subventions, à donner cette formation aux femmes. En collaboration avec les employeurs intéressés, la CEIC devra ensuite dresser un plan de formation qui précise les méthodes de recrutement et de formation des stagiaires et la proportion de stagiaires qui occuperont l'emploi pour lequel elles auront été formées, une fois le programme terminé. Les employeurs devraient être incités à puiser dans leur propre bassin d'employées, même s'il leur faut passer outre aux exigences professionnelles sur lesquelles ils se fondent habituellement pour déterminer qui occupera l'emploi visé par la formation. Il se peut par exemple qu'un employeur ait limité le recrutement des réparateurs aux employés qui ont de l'expérience en montage; dans le cadre du programme proposé, l'employeur pourrait aussi faire appel aux employées de bureau.

Il faudrait maintenir, voire accroître la souplesse des méthodes de formation utilisées dans le programme courant de formation dans l'industrie. À l'heure actuelle, les employeurs peuvent fournir la formation à la fois milieu scolaire et sur le tas. Dans le contexte du programme proposé, ils devraient également pouvoir faire appel aux ressources affectées au programme de formation institutionnelle. Par exemple, si la formation qu'un employeur s'engage à fournir nécessite au préalable un cours général (ou de l'expérience) en soudure, les stagiaires de sexe féminin pourraient suivre ce cours avant d'entreprendre la formation sur le tas.

L'évolution et les résultats de ces programmes devraient être suivis de près, pour deux raisons. Tout d'abord, les employeurs qui reçoivent d'importantes subventions pour former les femmes devraient être tenus de respecter les termes des contrats de formation. Ensuite, le suivi des programmes de formation et l'évaluation des résultats permettront de dégager des renseignements qui seront utiles à la conception d'autres programmes de formation. L'évaluation des résultats des programmes devrait être fondée sur une comparaison avec un groupe témoin d'employeurs comparables qui ne participent pas aux programmes.

Les recommandations formulées précédemment relativement aux programmes de formation sont assez simples et elles pourraient probablement être financées par un remaniement du budget actuel de formation. Ces mesures ont pour objet de compléter celles qui ont déjà été prises par la CEIC. Même si le nombre de femmes qui reçoivent une formation liée à des professions non traditionnelles est restreint, il représente probablement une nette amélioration par rapport au nombre enregistré dans le passé. Les mesures prises par la CEIC pour préparer les femmes à exercer des professions non traditionnelles semblent donc avoir eu du succès, et elles devraient être maintenues.

Dans les recommandations que j'ai formulées, je ne fais pas de distinction entre les rentrantes et les non-rentrantes parce que je n'ai pas décelé de différences notables entre ces deux groupes sur le plan de la participation aux programmes de formation. Il ne faut

pas s'en étonner puisque la plupart des femmes qui retournent sur le marché du travail n'ont été inactives que durant de courtes périodes. À mon avis, les éléments essentiels que doit prévoir la politique d'emploi, en ce qui concerne les rentrantes, sont la réintégration garantie de leurs fonctions auprès de leur employeur, après un congé de maternité, et un accès plus facile aux services de garderie.

Un important changement doit toutefois être apporté au programme de formation institutionnelle pour inciter les rentrantes à y participer davantage. Ce changement prendrait la forme d'un accroissement des allocations pour personne à charge versées aux stagiaires, afin que ces allocations correspondent aux coûts réels du soin des enfants. Les rentrantes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants que les autres femmes qui participent aux programmes de formation. Le coût des services de garderie aura donc vraisemblablement un plus grand effet de dissuasion sur les rentrantes que sur les autres femmes ou les hommes, pour ce qui a trait à la participation aux programmes de formation.

Malgré que la plupart des rentrantes aient été inactives durant des périodes relativement courtes, bon nombre de rentrantes n'ont pas travaillé depuis plus de cinq ans. Ces femmes semblent constituer une plus forte proportion des rentrantes qui suivent des cours de formation que des rentrantes en général. Elles ne connaissent probablement plus très bien le marché du travail et elles ont sans doute besoin de services d'orientation. Les cours d'orientation qui sont donnés à l'heure actuelle par la CEIC et s'adressent particulièrement aux rentrantes sont des mesures utiles qu'il faudrait poursuivre, et peut-être élargir et mieux faire connaître du public.

Conclusion

Les mesures que je propose ci-dessus favoriseraient un accroissement de la proportion de femmes occupant des emplois de col bleu à spécialisation moyenne ou élevée. Contrairement aux emplois de col bleu hautement spécialisés, les emplois de col bleu spécialisés sont accessibles au moyen des programmes de formation. Ces dernières années, les femmes n'ont pas réalisé, dans ces emplois, les gains qu'elles ont enregistrés dans les emplois spécialisés de col blanc. Bref, le nombre de femmes occupant des emplois de col bleu est si minime, dans la plupart des cas, qu'un programme de formation même limité réussirait à gonfler la proportion de femmes occupant ces emplois.

Je ne crois pas, cependant, que les programmes de formation puissent entraîner une forte diminution des écarts de distribution des femmes et des hommes par profession. Les femmes et les hommes suivent des cours de formation différents parce qu'ils exercent des professions différentes. Si les conditions du marché du travail n'évoluent pas, les programmes de formation auront, tout au plus, un effet marginal sur la distribution des femmes et des hommes par profession.

Plus haut, j'ai imputé les écarts de distribution des femmes et des hommes par profession en partie à la discrimination et en partie aux choix de profession des femmes. Lorsqu'une femme choisit une profession, elle est influencée par les obligations inhérentes à la procréation et à la famille ainsi que par son apprentissage social.

Il faut trouver des moyens convenables d'éliminer les obstacles discriminatoires à l'entrée des femmes dans certaines professions. À mon avis, ces moyens prendront la forme de programmes d'action positive. Des mesures visant à atténuer les contraintes que les obligations familiales exercent sur les carrières des femmes réussiront aussi à atténuer les différences entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel. Il peut s'agir, par exemple, d'accroître les services de garderie et de faciliter les congés parentaux. Enfin, les jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail à l'heure actuelle et celles qui le feront dans un avenir prochain devraient savoir que leurs périodes d'inactivité seront probablement de courte durée. Elles devraient se faire conseiller sur leur choix de cours et choisir leur profession en conséquence.

Appendice

Modèle du rendement du changement de profession[1]

Dans cet appendice, je décris le modèle présenté au chapitre 5 en plus de détail. Ce modèle sert à examiner le coût et le rendement d'un changement de profession, pour une personne qui a déjà acquis des compétences rattachées à une profession donnée. Le modèle est fondé sur la comparaison d'une série de rendements de l'investissement en capital humain dans chaque profession, une fois les coûts d'investissement déduits. Il est supposé que, dans l'exercice d'une profession, une personne cherchera à maximiser le rendement net de son investissement en capital humain, soit le rendement qu'elle obtient après déduction des coûts d'investissement.

Considérons une personne dont le reste de la vie active correspond à L périodes. Le nombre d'années de travail qui restent avant que cette personne prenne sa retraite est désigné période t, $t = 0, \ldots L$. Retenons deux professions, soit i et j, et supposons que la personne a déjà acquis un capital humain propre à la profession i, soit K_i^L. Posons également que tout capital humain a un taux de rendement r durant chaque période pendant laquelle il est utilisé dans l'exercice de la profession à laquelle il se rapporte. Si, durant une période donnée, la personne exerce la profession j, le capital humain acquis pendant l'exercice de la profession i ne produit aucun rendement, et vice versa. Si la personne exerce la profession i pendant la période t, elle peut acquérir un capital humain propre à cette profession. Appelons la quantité de capital humain ainsi acquis I_i^t, $t = 0, \ldots L$. Si la personne exerce la profession j au cours de la période t, elle peut acquérir un capital humain qui s'y rapporte; la quantité de ce capital humain sera I_j^t.

Supposons que les coûts d'acquisition du capital humain propre à l'une ou l'autre des professions durant une période quelconque prennent la forme $C(I)$, où $C(0) = 0$; $C'(0) = 0$, $C'(I) > 0$ pour $I > 0$; $C'' > 0$. Supposons aussi que le capital humain acquis par l'exercice de la profession i peut atteindre un maximum, $\bar{K}_i$, mais qu'il n'existe pas de maximum dans le cas de la profession j. La différence entre $\bar{K}_i$ et K_i^L correspond aux possibilités d'investissement en capital dans la profession i au cours de la période L.

Supposons que la personne exerce la profession j pour le reste de sa vie active. Dans son cas, la maximisation des revenus peut s'exprimer :

$$\text{Expression à maximiser : } \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_j^t - C(I_j^t)],$$

$$\text{Pourvu que : } I_j^t \geqslant 0, t = 0, \ldots L.$$

Les conditions de premier ordre pour obtenir un maximum sont que $r\,t = C'(I_j^{t*})$, $t = 0, \ldots L$, où I_j^{t*} désigne la valeur de maximisation des revenus de I_j^t. Ainsi, $I_j^{0*} = 0$, puisqu'il est supposé que $C'(0)$ est égal à 0. La valeur de $r\,t$ augmente à mesure que croît t, de sorte que I_j^{t*} augmente aussi. (Ces considérations m'ont amené à omettre les conditions de non-négativité de la liste des conditions de premier ordre énoncées ci-dessus.)

Supposons maintenant que la personne exerce la profession i pour le reste de sa vie active. La maximisation des revenus peut s'écrire :

$$\text{Expression à maximiser : } \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^t - C(I_i^t)],$$

$$\text{Pourvu que : } (\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^t \geqslant 0,$$

$$\text{et } I_i^t \geqslant 0, t = 0, \ldots L.$$

À l'aide de la fonction lagrangienne

$$S = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^t - C(I_i^t)] + s[(\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^t] + \sum_{t=0}^{L} w_t I_t$$

et du calcul de ses dérivées partielles, il est possible de dégager les conditions de premier ordre suivantes pour obtenir un maximum :

$$r\,t = C'(I_i^{t*}) + s - w_t, \; t = 0, \ldots L;$$

$$s \geqslant 0, \; s[(\bar{K}_i - K_i^L) - \sum_{t=0}^{L} I_i^{t*}] = 0;$$

$w_t \geqslant 0,\ w_t\, I_i^{t*} = 0,\ t = 0, \ldots L.$

Lorsque $s = 0$, les possibilités d'investissement en capital humain ne sont effectivement pas limitées dans la profession i. Ainsi, le profil d'investissement en capital humain de la profession i est identique à celui de la profession j, c'est-à-dire $I_i^{t*} = I_j^{t*}$, $t = 0, \ldots L$.

Pour des possibilités données d'investissement en capital humain dans la profession i, il existe une durée correspondant au reste de la vie active, qui est suffisamment longue pour que l'investissement soit effectivement limité. En effet, en l'absence de contraintes, l'investissement est positif pour chaque période, sauf la période 0, et il augmente à mesure que L augmente. Lorsque $s > 0$, soit lorsque les possibilités d'investissement sont effectivement limitées, l'investissement total en compétences professionnelles dans la profession i, de la période L à la période 0, correspond exactement aux possibilités d'investissement. Si $r\,t \leqslant s$ au cours d'une période, l'investissement sera nul durant cette période. Si $r\,t > s$, il y aura investissement jusqu'à ce que $r\,t = C'(I_i^{t*}) + s$. Ainsi, au-delà d'une valeur de t suffisamment importante, I_i^{t*} est positif et s'acrroît à mesure qu'augmente t.

Démontrons maintenant les deux hypothèses suivantes : 1) si L est suffisamment longue pour que l'investissement en capital humain dans la profession i s'en trouve limité, le rendement de cet investissement (moins les coûts) est inférieur au rendement que procure la profession j, et 2) plus L est longue, plus l'écart devient prononcé.

Posons d'abord que $r\,t\,I^t - C(I^t)$ augmente lorsque la valeur de I se situe entre 0 et I_j^{t*} (où I_j^{t*} est la solution de $r\,t = C'(I_j^{t*})$). Si $s > 0$, soit que $I_j^{t*} = 0$ ou que $I_j^{t*} > 0 (t = 0, \ldots L)$. Dans le premier cas, $I_j^{t*} > I_i^{t*} = 0$; dans le second cas, $r\,t = C'(I_j^{t*}) = C'(I_i^{t*}) + s$. Puisque $s > 0$ et que C' augmente en fonction de I, $I_j^{t*} > I_i^{t*}$. Ainsi, $I_i^{t*} > I_i^{t*}$ $t = 0, \ldots L$. (Lorsque $t = 0$, les deux sont nuls.) Par conséquent, $r\,t\,I_j^{t*} - C(I_j^{t*}) > r\,t\,I_i^{t*} - C(I_i^{t*})$, $t = 0, \ldots L$. Le rendement total de l'investissement en capital humain, moins les coûts, est donc plus élevé dans la profession j que dans la profession i, puisqu'il est plus élevé pour chaque période d'exercice de la profession j (sauf dans le cas de la période 0, où le rendement est nul dans les deux cas).

La seconde proposition peut être vérifiée comme suit. Posons deux périodes correspondant au reste de la vie active, soit L_1 et L_2 où $L_1 > L_2$, qui sont suffisamment longues pour que l'investissement en capital humain dans la profession i soit limité. Les valeurs de I_i^{t*} pour la période L_1 seront désignées par I_i^{t1*} et celles de la période L_2, I_i^{t2*}. Je prétends que $I_i^{t1*} \leqslant I_i^{t2*}$ pour toutes les $t = 0, \ldots L_2$. Si cette assertion est vraie, la seconde hypothèse est démontrée, puisque si $I_i^{t1*} \leqslant I_j^{t2*}$, donc $r\,t\,I_i^{t1*} - C(I_i^{t1*}) \leqslant r\,t\,I_i^{t2*} - C(I_i^{t2*})$, $t = 0, \ldots L_2$. En conséquence, la perte totale de revenu dans l'exercice de la profession j, de la période L_2 à la période 0, est toute aussi élevée, que le reste de la vie active corresponde à la période L_1 ou à la période L_2. En outre, il y a perte de revenu supplémentaire entre la période L_1 et la période $L_2 + 1$, puisque $I_j^{t*} > I_i^{t1*}$, $t = L_2 + 0, \ldots L_1$.

L'assertion est démontrée comme suit. Supposons que, pour une période t entre 0 et L_2, $I_i^{t1*} > I_i^{t2*}$. Il doit donc être vrai que $s_1 < s_2$ (lorsque s_1 et s_2 désignent les valeurs de s dans la formule de maximisation du reste de vie active de durée L_1 et L_2). Si toutefois $s_1 < s_2$, $I_i^{t1*} \geqslant I_i^{t2*}$ pour toutes les $t = 0, \ldots L_2$. Puisque $\sum_{t=0}^{L_2} I_i^{t2*} = (\bar{K}_i - K_i^L)$, $\sum_{t=0}^{L_2} I_i^{t2*} \geqslant (\bar{K}_i - K_i^L)$. En outre, $I_i^{t1*} > I_i^{L_2 1*}$, $t = L_2 + 0, \ldots L_1$. Ainsi, l'investissement total en capital humain dans la profession i, pour le reste de la vie active dont la longueur est L_1, doit être supérieur aux possibilités d'investissement. Cette contradiction confirme l'assertion puisqu'elle démontre que plus la vie active qui reste est longue, plus la perte attribuable aux possibilités d'investissement limitées est grande.

Comme il a été supposé que la personne avait acquis une compétence professionnelle propre à la profession i, il est raisonnable de présumer qu'elle a exercé la profession i. Il sera donc supposé que la personne a exercé la profession i durant la période qui précède immédiatement la période L. La décision, chez cette personne, d'exercer la profession i pour le reste de sa vie active correspondra donc à la « poursuite de la même profession » et la décision d'exercer la profession j pour le reste de sa vie active sera le « changement de profession ».

Posons $Y_j^* = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_j^{t*} - C(I_j^{t*})]$ et $Y_i^* = \sum_{t=0}^{L} [r\,t\,I_i^{t*} - C(I_i^{t*})]$. Ainsi, Y_j^* désigne le rendement total de l'investissement en capital humain (moins les coûts), si la personne exerce la profession j pour le reste de sa vie active, et Y_i^* est le rendement si cette personne exerce la profession i pour le reste de sa vie active. La différence entre $Y_j^* - Y_i^*$ est définie comme le rendement du changement de profession.

Si le nombre d'années de travail qui reste est suffisamment petit (compte tenu des possibilités d'investissement que présente la profession i), l'investissement dans cette

profession ne sera pas vraiment limité. Ainsi, $Y_j^* = Y_j^*$, de sorte que le rendement du changement de profession sera nul. Il a précédemment été établi que, pour des possibilités d'investissement données dans la profession *i*, il doit y avoir une durée, correspondant au reste de la vie active, qui soit suffisamment longue pour que l'investissement dans la profession *i* s'en trouve effectivement limité. Dans ce cas, la première proposition énoncée ci-dessus pose que $Y_j^* > Y_i^*$, de sorte que le rendement du changement de profession est positif. D'après la seconde proposition, plus la vie active qui reste est longue, plus le rendement du changement de profession est élevé.

Au changement de profession est associé, outre un rendement, un coût que j'appelle le « coût d'option » du changement. Il a été supposé, dans le modèle, que la personne a déjà acquis une quantité K_i^L de capital humain propre à la profession *i*. Si cette personne change de profession, le capital humain qu'elle a acquis ne produit aucun rendement. Le coût d'option du changement de profession est donc $r\,L\,K_i^L$ et il croît en fonction de la quantité de capital humain déjà acquis au cours de l'exercice de la profession *i*.

L'hypothèse de spécificité du capital humain peut être assouplie. Suivant l'exemple de Shaw (1984), je suppose qu'une part, soit d_{ij}, du capital humain acquis durant l'exercice de la profession *i* peut être transférée à la profession *j*. Cette hypothèse n'a évidemment aucune incidence sur le rendement du changement de profession, mais elle entraîne une baisse du coût d'option du changement. Pareillement, toute part du capital humain d'une personne qui est de nature générale, c'est-à-dire utile à tous les employeurs dans toutes les catégories professionnelles, n'a pas d'incidence sur le coût d'option du changement de profession.

Pourquoi des personnes changent-elles de profession plutôt que de s'orienter dès le début vers la profession qui leur convient ? Shaw (1984) et Rosen (1972) ont analysé les possibilités de perfectionnement par l'exercice de plusieurs professions. Étant donné que ce chapitre porte sur le changement d'une grande catégorie professionnelle à un autre, je ne crois pas que la succession de professions soit un aspect pertinent ici.

En règle générale, la mobilité professionnelle devrait avoir tendance à niveler le taux de rendement du capital humain dans les différentes professions. Supposons toutefois qu'il se produit une baisse imprévue du taux de rendement dans une profession donnée. Cette baisse a deux conséquences. Premièrement, elle entraîne une diminution du coût d'option inhérent à l'abandon de cette profession. Deuxièmement, elle fait croître le rendement du changement de profession en diminuant le rendement net de l'investissement dans la profession où le taux de rendement a fléchi. Plus le nombre d'années de travail qui reste est élevé, plus ces effets sont prononcés.

Il se peut aussi que des personnes changent de profession parce qu'elles évaluent mal leurs compétences, les perspectives de revenu de certaines professions, et ainsi de suite. En particulier, les femmes peuvent sous-estimer le nombre d'années de travail qui leur reste, ce qui les amène à entrer dans des professions où leur investissement en capital humain sera effectivement limité, puisque le niveau d'investissement permettant de maximiser leurs revenus est plus élevé que prévu.

Notes

CHAPITRE 1

1 Au chapitre 5, nous faisons une autre distinction entre les compétences qui sont utiles à de nombreux employeurs, mais propres à l'exercice d'une seule profession, et les compétences utiles dans toutes les professions. L'ouvrage de référence de base sur la théorie du capital humain est celui de Becker (1964). Mincer (1972) est le premier à avoir élaboré le concept de l'investissement en capital humain par la formation sur le tas.

2 De telles assertions ne sont en fait fondées que si des conditions quelque peu plus complexes sont remplies. Par exemple, les femmes sont exclues des emplois très rémunérateurs seulement si l'écart entre les salaires des femmes et des hommes qui exercent ces professions est insuffisant pour inciter les employeurs à surmonter leur réticence à utiliser la main-d'œuvre féminine.

3 Supposons que les femmes sont aussi productives que les hommes, tant sur le marché du travail qu'au foyer, mais que les femmes font l'objet d'une discrimination sur le marché du travail. Si la spécialisation des rôles dans un ménage produit des avantages, les femmes auront tendance à se spécialiser dans le secteur d'activité où il y a absence de discrimination, soit le foyer.

4 La plupart des études citées par la suite sont fondées sur des séries de données longitudinales compilées aux États-Unis, parce que ces données sont nettement supérieures à celles disponibles pour le Canada.

5 Il existe bien sûr d'autres explications possibles fondées, par exemple, sur la recherche d'un emploi.

6 Les deux derniers facteurs ont toutefois des effets négatifs significatifs, du point de vue statistique, sur la croissance des salaires des femmes noires.

CHAPITRE 2

1 Dans les modèles économiques de ce « cycle de vie », il est supposé que le soin des enfants est une activité qui consomme beaucoup de temps lorsque les enfants sont jeunes et de plus en plus de biens à mesure qu'ils vieillissent.

2 Jusqu'au moment où l'invalidité et la retraite deviennent les principaux facteurs qui déterminent la participation à la vie active.

3 Salant (1977) fournit une analyse relativement simple de la dépendance de l'état, de l'hétérogénéité et du triage dans le contexte d'un modèle de survie de ce genre.

CHAPITRE 3

1 Ces données sont des estimations fondées sur le fichier longitudinal de l'enquête sur la population active qui est décrit au début du chapitre 4.

2 Benmouyal-Acoya déconseille de prendre cette affirmation au pied de la lettre.

CHAPITRE 4

1 Le fichier longitudinal de l'enquête sur la population active est expliqué dans Emploi et immigration Canada, *Longitudinal Labour Force File: Documentation Report*, n° 1, Division du développement des données, Ottawa, 1981.

2 La construction des échantillons de rentrantes tirés de l'enquête sur la population active est expliquée au chapitre 2.

3 De façon générale, les emplois de bureau, tels qu'ils sont définis dans la CCDP, exigent entre 10 et 12 années de scolarité, tandis que la plupart des emplois spécialisés de col bleu exigent entre 8 et 10 années de scolarité, ou moins. Voir ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, *Classification des professions*.

4 Consulter le chapitre 5 et l'appendice pour un exposé plus détaillé de ces points.

CHAPITRE 5

1 Ce concept est semblable à celui de la « spécificité professionnelle » du capital humain dont parle Shaw (1984). Selon la terminologie de cette auteure, la transférabilité à toutes les autres professions d'un capital humain propre à une seule profession aurait un coefficient nul. Les similitudes entre le modèle de Shaw et le mien sont exposées brièvement dans l'appendice.

2 Le modèle est estimé à l'aide de la méthode LOGIST du SAS.

3 La durée de l'inactivité, dans le cas des rentrantes, est exprimée en fonction du nombre d'années écoulées depuis le dernier emploi.

4 Presque toutes les stagiaires de l'échantillon des rentrantes étaient sans emploi.

5 J'ai également estimé des modèles dans lesquels les emplois de bureau étaient répartis en sous-catégories, mais les coefficients des diverses sous-catégories avaient des valeurs pratiquement identiques. Cette répartition a été effectuée uniquement dans le cas des variables indépendantes; la variable dépendante a une valeur de 1 si la profession (codée à deux chiffres dans la CCDP) dans laquelle la femme suit des cours est la même que le dernier emploi occupé.

6 La durée de l'inactivité devrait avoir un effet négatif sur la décision d'exercer la même profession mais elle peut, par ailleurs, avoir un effet positif sur la décision de suivre des cours, lorsqu'il a été décidé d'exercer la même profession. Par conséquent, le problème de biais de sélection mentionné précédemment peut rendre les effets estimés de la durée de l'inactivité positifs. L'importance relative de ces effets dans les diverses catégories professionnelles ne devrait pas changer. En fait, les effets nets de la durée de l'inactivité sont positifs pour certaines professions, mais ces effets ont l'importance relative prévue.

APPENDICE

1 Le modèle élaboré ici s'apparente beaucoup au modèle de l'investissement en capital humain au cours du cycle de vie qui a été conçu par Ben-Porath (1967). Voir aussi Rosen (1972) et Shaw (1984).

Liste des tableaux

Tableaux

2-1 Taux d'activité, suivant le statut matrimonial, des femmes mariées ayant des enfants de moins de 16 ans, selon l'âge du benjamin, et des femmes mariées sans enfants de 16 ans, selon l'âge, Canada, 1971-1981 10

2-2 Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon l'âge, Canada, 1982 13

2-3 Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon la durée de l'inactivité, Canada, 1982 13

2-4 Femmes mariées inactives et femmes mariées réintégrant la population active, selon la durée de l'inactivité, certains groupes d'âge, Canada, 1982 14

3-1 Distribution des femmes et des hommes dans trois programmes de formation, selon la profession visée, 1983-1984 21

4-1 Distribution des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon leur statut d'activité au moment de l'inscription, Canada, 1972-1981 23

4-2 Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon le niveau de scolarité de l'âge, Canada, 1972-1981 24

4-3 Répartition des femmes et des hommes dans la population active, selon le niveau de scolarité et l'âge, Canada, 1976 25

4-4 Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon l'état matrimonial, Canada, 1972-1981 26

4-5 Distribution des stagiaires rentrantes (Fichier longitudinal, 1972-1981) et des rentrantes mariées (EPA, 1982), selon la durée de l'inactivité, Canada, 1982 26

4-6 Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits à des cours généraux et à des cours de formation professionnelle, selon le niveau de scolarité, Canada, 1972-1981 27

4-7 Répartition des rentrantes, des non-rentrantes et des non-rentrants inscrits aux cours de formation institutionnelle, selon leurs choix de cours et leurs niveaux de scolarité, Canada, 1972-1981 28

4-8 Distribution des travailleurs et des stagiaires selon le sexe et la catégorie professionnelle, Canada, 1971-1981 29

4-9 Répartition des stagiaires de sexe féminin selon le domaine de formation choisi et la nature du dernier emploi occupé, Canada, 1972-1981 31

4-10 Répartition des stagiaires de sexe masculin selon le domaine de formation choisi et la nature du dernier emploi occupé, Canada, 1972-1981 32

4-11 Nombre de femmes et d'hommes travaillant à plein temps, l'année durant, dans certaines professions et leur salaire médian, Canada, 1980 33
5-1 Estimations du modèle logit dont la variable dépendante est *SAME* pour les rentrantes et non-rentrantes inscrites à des cours de formation 41
5-2 Exemples de probabilités estimées pour *SAME* = 1, à partir des modèles logit pour les rentrantes inscrites à des cours de formation professionnelle, Ontario et Québec 43
5-3 Exemples de probabilités estimées pour *SAME* = 1, à partir des modèles logit pour les non-rentrantes inscrites à des cours de formation professionnelle, Ontario et Québec 43

Graphique

2-1 Hypothèses relatives à la probabilité de retour au travail d'une femme, et relation correspondante entre le temps écoulé depuis le retrait de la population active et la proportion de femmes encore inactives qui retournent au travail au cours d'une année 12

Bibliographie

BECKER, G., *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957.

———, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research, 1964.

BELLER, A., « Occupational segregation by sex: Determinants and changes », *Journal of Human Resources*, vol. 17, nº 3, 1982, pp 371-392.

BEN-PORATH, Y., « The production of human capital and the life cycle of earnings », *Journal of Political Economy*, vol. 75, nº 4, 1967, pp. 352-365.

BENMOUYAL-ACOYA, V., *Le retour des femmes sur le marché du travail*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978.

BERGMANN, B., « Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex », *Eastern Economic Journal*, vol. 1, nos 2-3, 1974, pp. 103-110.

BETCHERMAN, G., *Les besoins en main-d'œuvre qualifiée : résultats de l'enquête sur les ressources humaines*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

BOOTHBY, D., « The continuity of married women's labour force participation in Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 17, nº 3, 1984, pp. 471-480.

———, « Factors determining the timing of labour force reentry in Canada », document non publié, 1985.

BOSKIN, M., « A conditional logit model of occupational choice », *Journal of Political Economy*, vol. 82, 1974, pp. 389-398.

BROWN, R., M. MOON et B. ZOLOTH, « Occupational attainment and segregation by sex », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, nº 4, 1980, pp. 506-517.

BOULET, J.-A. et L. LAVALLÉE, *L'évolution de la situation économique des femmes*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION (CEIC), « La femme de retour au travail », Supplément de « La méthode dynamique de recherche d'emploi », Ottawa, 1979.

———, *Évaluation du programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada*, Ottawa, Direction de l'évaluation des programmes, 1981*a*.

———, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, 1981*b*.

———, *Longitudinal Labour Force File: Documentation Report. no. 1*, Ottawa, Divison du développement des données, 1981*c*.

———, *Évaluation du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (formation institutionnelle)*, Ottawa, Direction de l'évaluation des programmes, 1982.

———, *Bulletin statistique annuel, 1983-1984 : Programme national de formation*, Ottawa, 1984.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, « Décision du tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, Action travail des femmes c. Canadien National », Ottawa, document non publié, 1984.

COHEN, L., *A Review of Women's Participation in Non-Traditional Occupations*, Étude technique nº 8, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981.

CORCORAN, M. et G. DUNCAN, « Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes », *Journal of Human Resources*, vol. 14, nº 1, 1979, pp. 3-20.

CORCORAN, M., G. DUNCAN et M. PONZA, « A longitudinal analysis of white women's wages », *Journal of Human Resources*, vol. 18, nº 4, 1983, pp. 497-520.

CORRIVEAU, M., C. GAGNON, B. NEWBEGIN, R. PIGEON et R. SHANE, « Les programmes de formation de la CEIC et la participation des femmes, rapport nº 1, groupe d'étude sur la formation des femmes », Ottawa, document non publié, 1983.

DALE, P., *Des femmes et des emplois : la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1980.

DANIEL, W., *Maternity Rights: The Experience of Women*, London, Policy Studies Institute, 1981.

DAYMONT, T. et P. ANDRISANI, « Job preferences, college major, and the gender gap in earnings », *Journal of Human Resources*, vol. 19, nº 3, 1984, pp. 408-428.

DAYMONT, T. et A. STATHAM, « Occupational atypicality: Changes, causes and consequences », dans L. Shaw (éd.), *Unplanned Careers: The Working Lives of Middle-Aged Women*, Lexington, D. C. Heath, 1982.

DUNCAN, G. et S. HOFFMAN, « On-the-job training and earnings differences by race and sex », *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, nº 4, 1979, pp. 594-603.

ENGLAND, P., « The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation », *Journal of Human Resources*, vol. 17, nº 3, 1982, pp. 371-392.

FILER, R., « Sexual difference in earnings: The role of individual personalities and tastes », *Journal of Human Resources*, vol. 18, nº 1983, pp. 82-99.

GUNDERSON, M. et F. REID, *Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe, théories, données et preuves*, Série A, n° 3, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981.

HECKMAN, J., « Heterogeneity and state dependence », dans S. Rosen (éd.), *Studies in Labor Markets*, Chicago, University of Chicago Press, 1981.

HENDERSON, H., « The national training program: A background paper prepared for the Canadian Congress for learning opportunities for women », Toronto, document non publié, 1982.

LLOYD, C. et B. NIEMI, *The Economics of Sex Differentials*, New York, Columbia University Press, 1979.

LOI NATIONALE SUR LA FORMATION, S.C. 1982, c. 109.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'O*EUVRE ET DE L'IMMIGRATION, *Classification canadienne descriptive des professions* (CCDP), Tome 2, « Normes professionnelles », Ottawa, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, 1973.

MINCER, J., « On-the-job training: Costs, returns and some implications », *Journal of Political Economy*, part 2, vol. 70, n° 5, 1972, pp. 9-49.

MINCER, J. et H. OFEK, « Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital », *Journal of Human Resources*, vol. 18, n° 1, 1982, pp. 3-24.

MINCER, J. et S. POLACHEK, « Family investments in human capital and the earnings of women », *Journal of Political Economy*, part 2, vol. 82, n° 2, 1974, pp. 63-97.

PEARSON, M., *Le retour : une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1979.

POLACHEK, S., « Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure », *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, n° 1, 1981, pp. 60-69.

ROBB, R., « Earnings differentials between males and females in Ontario, 1971 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 11, n° 2, 1978, pp. 350-359.

ROSEN, S., « Learning and experience in the labor market », *Journal of Human Resources*, vol. 7, n° 3, 1972, pp. 326-342.

SALANT, S., « Search theory and duration data: A theory of sorts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, n° 1, 1977, pp. 39-58.

SANDELL, S. et D. SHAPIRO, « Work expectations, human capital accumulation, and the wages of young women », *Journal of Human Resources*, vol. 15, n° 3, 1980, pp. 335-353.

SHAW, K., « A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment », *Journal of Human Resources*, vol. 19, n° 3, 1984, pp. 319-340.

STATISTIQUE CANADA, *Taux de chômage chez les actifs à temps plein et à temps partiel*, publication n° 71-X-508, Série de recherche 36, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

STREKER-SEEBORG, I., M. SEEBORG et A. ZEGEYE, « The impact of nontraditional training on the occupational attainment of women », *Journal of Human Resources*, vol. 19, n° 4, 1984, pp. 452-471.

STROBER, M., « The MBA: Same passport to success for women and men », dans P. Wallace (éd.), *Women in the Workplace*, Boston, Auburn House, 1982.

ZELLNER, H., « The determinants of occupational segregation », dans C. Lloyd (éd.), *Sex Discrimination and the Division of Labor*, New York, Columbia University Press, 1975.